

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Повышение эффективности труда персонала организации
(на примере ООО «Специализированное тампоначное управление»)

Обучающийся

М. В. Обьедкова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

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

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Обьедкова Маргарита Витальевна

Тема работы: «Повышение эффективности труда персонала организации (на примере ООО «Специализированное тампонажное управление»)».

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

Цель исследования – рассмотреть теоретические и практические подходы к эффективности использования труда персонала организации для разработки мероприятий, позволяющих её повысить.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «Специализированное тампонажное управление» (ООО «СТУ»).

Предметом исследования бакалаврской работы являются экономические отношения в области анализа обеспеченности и эффективности использования труда персонала в современных условиях.

В качестве способов обработки экономической информации в данной работе применялись методы: группировка исходной информации, анализ на основе расчета абсолютных и относительных показателей, сравнения, математических способов и приемов, графический и др.

Краткие выводы по бакалаврской работе – включает материал, рассматривающий теоретические и практические подходы к труду персонала организации, обеспеченности и эффективности его использования.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения представленных направлений с целью повышения эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ».

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 27 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 69 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 29, рисунков – 25.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические подходы к эффективности использования труда персонала организации	7
1.1 Понятие труда персонала организации.....	7
1.2 Методика анализа эффективности использования труда персонала организации	14
2 Анализ эффективности труда персонала ООО «Специализированное тампоначное управление»	22
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Специализированное тампоначное управление».....	22
2.2 Анализ показателей обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда в ООО «СТУ».....	30
3 Направления повышения эффективности труда персонала в ООО «Специализированное тампоначное управление».....	49
3.1 Система мероприятий, способствующих повышению эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ».....	49
3.2 Расчёт эффективности от предложенных мероприятий	56
Заключение	64
Список используемых источников.....	67
Приложение А Бухгалтерская отчетность.....	70
Приложение Б Факторный анализ производительности труда.....	74

Введение

В современных условиях хозяйствования труд персонала организации является особенной экономической категорией, к которой проявляется пристальное внимание учёных. Теоретический и практический интерес к труду персонала объясняется тем, что именно персонал является основным производителем материальных благ, производство которых обеспечивает результативность российской экономики, проявляющейся в получении валового внутреннего продукта, распределение которого обеспечивает благосостояние населения страны.

В силу увеличивающегося влияния научно-технического прогресса на экономику, в том числе на деятельность организации, в современных условиях хозяйствования предъявляются новые требования к труду персонала. Развитие, формирование и использование персонала в условиях автоматизации производства и появления новых технических решений требует изменять и методы управления трудом. Особенно актуально данное требование, когда работники организации выступают в качестве трудовых ресурсов при создании систем с искусственным интеллектом или его элементами, кластерных объединений, использованию аутсорсинга персонала и др.

Следовательно, современные тенденции развития экономики предъявляют организации кардинально изменять принципы и методы управления трудом персонала, более оптимально подходить к вопросам обеспеченности и эффективности его использования. Поэтому тема бакалаврской работы является актуальной.

Цель бакалаврской работы – рассмотреть теоретические и практические подходы к эффективности использования труда персонала организации для разработки мероприятий, позволяющих её повысить.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий спектр задач:

- исследовать сущность труда и значение эффективности его использования, классификационные признаки, показатели, методику анализа;
- проанализировать обеспеченность и эффективность использования труда персонала в ООО «СТУ»;
- разработать направления, способствующие повышению эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ».

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «Специализированное тампоначное управление» (ООО «СТУ»).

Предметом исследования бакалаврской работы являются экономические отношения в области анализа обеспеченности и эффективности использования труда персонала в современных условиях.

Теоретическими и методологическими основами исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в области производственного и финансового менеджмента, управления персоналом. Вопросы содержания труда персонала организации и эффективности его использования, методики анализа нашли отражение в трудах Гарнова А. П., Хлевной Е. А., Мыльник А. В., Тертышника М.И. и др.

Информационным ресурсом исследования являются нормативные акты, учебники, финансовая отчетность анализируемой организации.

В качестве способов обработки экономической информации в данной работе применялись методы: группировка исходной информации, анализ на основе расчета абсолютных и относительных показателей, сравнения, математических способов и приемов, графический и др.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения представленных направлений с целью повышения эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ».

Структура бакалаврской работы включает следующие элементы - введение, три раздела, заключение, список используемых источников,

приложение.

Во введении приведены доказательства актуальности темы бакалаврской работы, сформулирована цель, на основе которой поставлены задачи ее достижения; указаны объект и предмет исследования, информационный источник.

Первый раздел включает материал, рассматривающий теоретические подходы к труду персонала организации, обеспеченности и эффективности его использования: анализируется понятие труда персонала организации с позиции российских и западных ученых, цель, показатели эффективности и методика их анализа.

Во втором разделе анализируется труд персонала и эффективность его использования в ООО «СТУ»: на основе организационно-экономической характеристики определяется результативность деятельности организации, анализируются показатели эффективности использования труда персонала, определяется влияние факторов на показатели.

В третьем разделе рассматриваются направления, позволяющие повысить эффективность использования труда персонала, рассчитывается эффективность от представленных направлений.

В заключении проводится обобщение результатов проведенного исследования.

1 Теоретические подходы к эффективности использования труда персонала организации

1.1 Понятие труда персонала организации

Главным инструментом организации и осуществления производственной деятельности в организации является наличие и обеспеченность ее персоналом. Действительно, наличие принципиально отличающихся профессиональных компетенций, квалификационного уровня, навыков, деловых качеств и умений работать в коллективе является требованием менеджеров высшего звена при найме на работу сотрудника.

Трудовая деятельность является не только основой жизни людей, определяя их предназначение в окружающей среде, позволяя осуществлять самовыражение в обществе, но и способом организации производственной деятельности, обеспечивающей создание материальных благ. Поэтому трудовая деятельность персонала организации должна быть организована так, чтобы она позволяла отображать индивидуальные особенности каждого работника за определенное вознаграждение за труд.

Труд – «сложное социально-экономическое явление, многофункциональная категория. Именно поэтому в научной и учебной литературе отсутствует четкое и однозначное определение труда. Однако все без исключения авторы сходятся в том, что он является разновидностью деятельности человека» [26, с. 8].

В историческом контексте можно выделить следующие значимые понятия труда, сформулированные известными экономистами, философами [2, с. 10]:

- «труд – универсальная сознательная деятельность человека, в которой он реализует себя, создает материальные и духовные ценности для удовлетворения сущностных потребностей (К. Маркс);
- труд создал самого человека (Ф. Энгельс);

- труд – основной фактор исторического развития, он воспитывает человека, благодаря ему человек отделился от природы и осознал «самостоятельность» внешнего мира (Ф. Гегель);
- труд – фактор производства, выполняющий связующую роль с другими факторами - капиталом и землей (Ж.Б. Сей.);
- труд фактор производства, благодаря которому растет богатство нации (А. Смит)».

Историческая концепция положила основу для двустороннего рассмотрения сущности труда: с одной стороны – содержание труда, с другой – мотивация работника.

С точки зрения содержания труда его рассматривают как человеческие усилия относительно преобразований природного ресурсного потенциала; другой стороны - труд выступает в форме побуждающей силы человека осуществлять трудовую деятельность. В данном случае для подтверждения двустороннего понимания трактовки труда, уместно применить современное определение, данное Ж. Т. Тощенко. По его мнению, «труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком, либо по принуждению (административному или экономическому), либо, по внутреннему убеждению, либо по тому и другому» [23, с. 16].

С экономической точки зрения «труд – это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей» [17, с. 85]. Поэтому в современных экономических теориях труд как объект исследования рассматривается с четырех позиций (рисунок 1):



Рисунок 1 – Подходы к понятию труда

Применительно к деятельности организации для рассмотрения сущности труда персонала, следует воспользоваться классификацией А. Маршалла, который предлагает следующую типологию труда (рисунок 2) [14, с. 105].

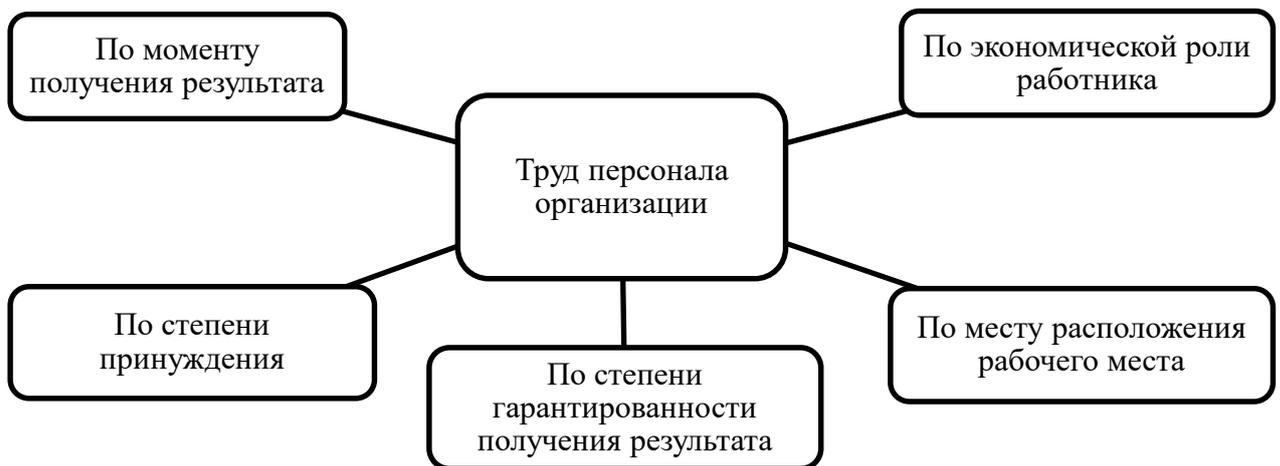


Рисунок 2 – Типология труда персонала организации

По данным рисунка следует сделать выводы, что использование труда персонала в организации, возможно, рассмотреть со следующих позиций [22, с. 267]:

- во-первых, работник, применяя свой труд, имеет четкую установку на временной результат получения дохода / результата. Так, например, он может быть нацелен на получение немедленного результата в виде авансовых платежей или по истечению короткого промежутка времени, а также получения дохода в будущем;
- во-вторых, по степени принуждения. Работник, выполняя свои трудовые функции в коллективе, в основном, преследует получение материальной выгоды для удовлетворения индивидуальных потребностей и в меньшей степени за счет получения наслаждения от процесса реализации труда;
- в-третьих, по экономической роли работника. Он может выступать в роли наемного работника, предпринимателя, самозанятого;
- в-четвертых, по месту расположения рабочего места. Выполняя трудовую деятельность в производственном процессе, работник может иметь стационарное рабочее или мобильное рабочее место, а также работать удаленно;
- в-пятых, по степени гарантированности получения результата. Как правило, работники, реализующие свой труд в качестве наемного работника или предпринимателя имеют большую гарантию в получении дохода, нежели самозанятые, результаты деятельности которых могут не приносить своевременно доход.

Необходимо указать, что для организации процесса производства необходимо наличие ресурсов, в том числе трудовых ресурсов, которые вступая в производственную фазу, преобразуются в фактор производства – труд. Следовательно, труд является одним из главных факторов производства, позволяющим организовать и осуществить производственный процесс.

Для понимания эффективности использования труда персонала в организации необходимо остановиться на рассмотрении классификационных подходов.

В зависимости от характера участия в производственном процессе труд персонала организации, возможно, разделить на категории, которые объединяются в группы (рисунок 3) [25, с. 15]:

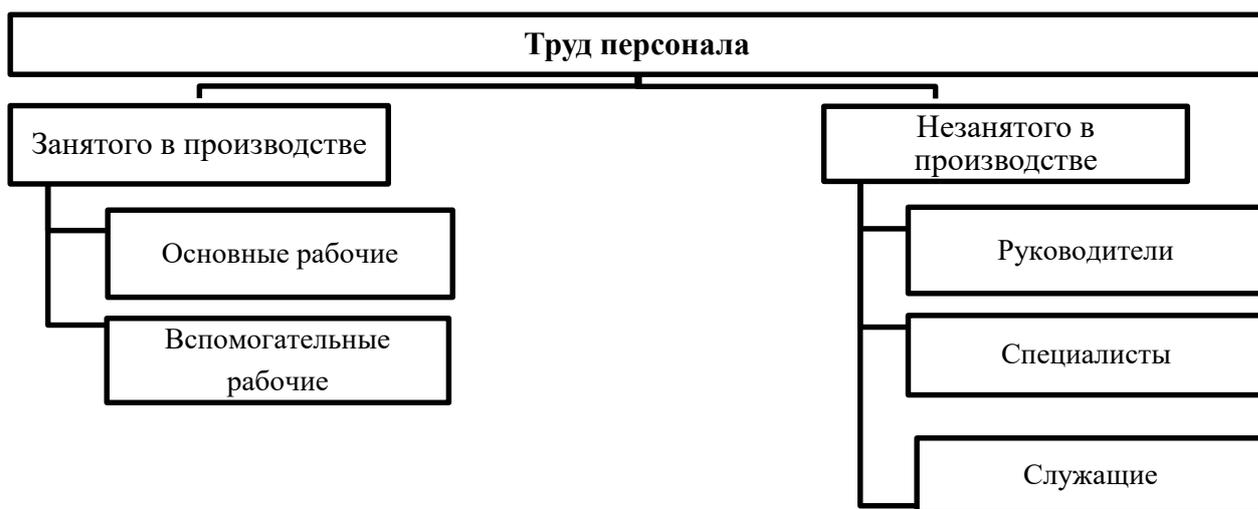


Рисунок 3 – Классификация использования труда персонала в зависимости от участия в процессе производства

К числу занятых в производственном процессе относятся рабочие, занятые основной и вспомогательной деятельностью. Именно ими обеспечивается создание материальных благ, как правило, с затратами в большей степени физического труда. К данной категории относятся рабочие, проводящие ремонтные работы, осуществляемые транспортные и материальные услуги.

К числу незанятых в процессе производства относятся, прежде всего, руководители организаций и структурных подразделений, то есть та группа трудовых ресурсов, основной компетенцией которых является система управления.

К специалистам относят работников, имеющих, как правило, узкую специализацию, занимающихся умственным трудом, обладающих фундаментальными знаниями, а также профессиональными навыками.

К служащим относятся работники, занимающиеся подготовкой и оформлением документов, учетом, контролем и хозяйственным обслуживанием.

В зависимости от сложности и характера работ использование труда персонала организации классифицируется следующим образом (рисунок 4) [7, с. 220]:

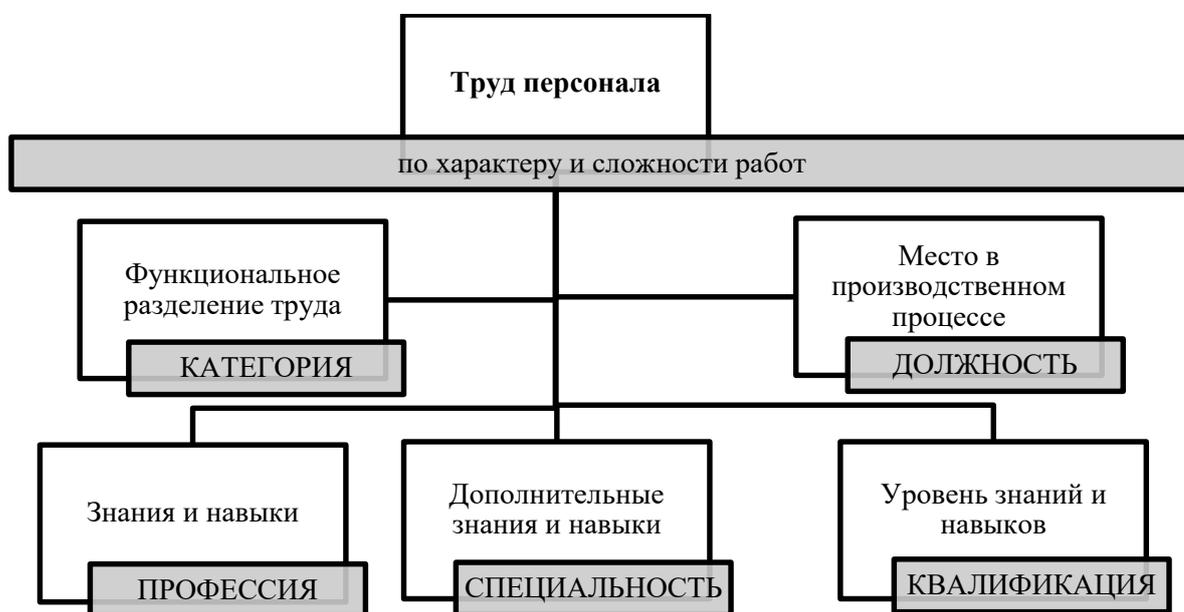


Рисунок 4 – Классификация использования труда персонала в зависимости от сложности и характера работ

Представленная на рисунке 5 классификация использования труда персонала позволяет определить место и роль не только каждого участника производственного процесса, но и требования при обеспеченности производства персоналом. Поэтому данная классификация использования труда относительно сложности и характера отражает состояние, распределение и движение персонала, а также позволяет получить

информацию для определения эффективности его использования по отдельным признакам.

Чтобы добиться высокой результативности в области управления персоналом следует грамотно подходить к изучению факторов, оказывающих влияние на эффективность использования его труда (рисунок 5) [15, с. 409].

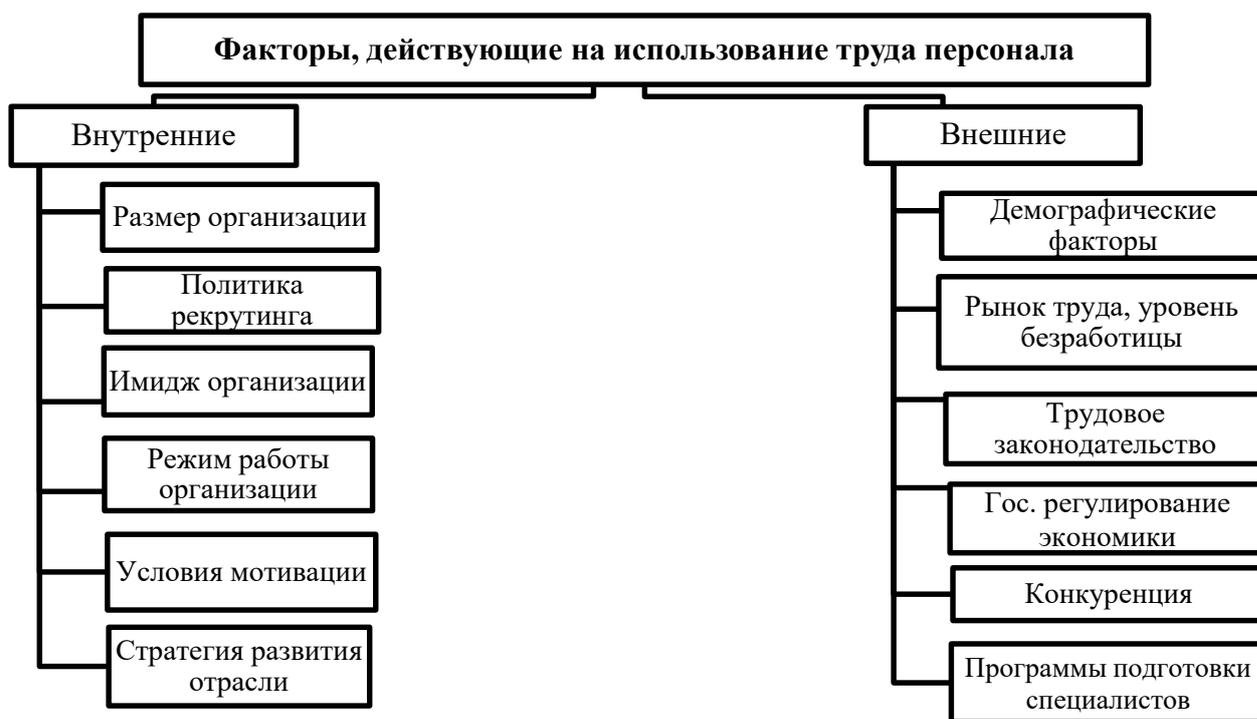


Рисунок 5 – Внутренние и внешние факторы, действующие на использование труда персонала организации

Факторы внутреннего воздействия на результативность обеспеченности персоналом учитываются всеми организациями. Независимо от форм собственности, масштабов бизнеса, специфики деятельности принимаются во внимание данные факторы каждой организацией. Это относится к процессу реализации найма, расширения производственной мощности, смены технологических процессов и др. [19, с. 32].

На обеспеченность организации персоналом, эффективность его использования, оказывает воздействие макроэкономическая среда. Данная группа факторов включает в себя: демографические процессы, нормативную

и законодательную базу, регулирование занятости и безработицы, а также уровень сегментации рынка и конкуренцию.

В результате проведенного анализа теоретических подходов к понятию труда персонала организации, следует сделать вывод, что он выступает с позиции личностного фактора, особенностью которого является проявление личного желания трудиться в той или иной организации, требованиями к условиям труда и мотивационным составляющим. Поэтому анализ эффективности использования труда персонала организации является значимым аспектом с позиции управления организацией [27, с. 209].

1.2 Методика анализа эффективности использования труда персонала организации

Прежде чем рассмотреть методику анализа эффективности использования труда персонала в деятельности организации, необходимо уточнить данное понятие.

По мнению А. П. Гарнова, Е. А. Хлевной, А. В. Мыльник, под «эффективностью труда персонала организации следует понимать отражение суммарного эффекта, как производительности, так и качества труда, а кроме этого еще и уровень качества жизни всех вовлеченных в процесс труда и пользующихся его результатами заинтересованных сторон» [1, с. 140].

Как отмечают В. В. Суворова и Н. В. Амелина, «в настоящее время, приоритеты трудовой деятельности переориентированы с умения произвести определенное количество продукции за определенное время на способность лучшим образом формировать, сочетать и использовать экономические ресурсы, а эффективность труда персонала рассматривается как показатель способности экономической системы достичь оптимального состояния при определенной совокупности эффектов трудовой деятельности трудового потенциала организации» [4, с. 1196].

По мнению А. Я. Кибанова, Е. А. Митрофановой и И. А. Эсауловой, «эффективность труда персонала является широким понятием, характеризующим производительность труда с учетом достигнутых экономических, организационных и социальных эффектов» [6, с. 93].

Следовательно, экономическая эффективность труда персонала является интегральным показателем, который позволяет определить оптимальное соотношение достигнутых экономических результатов и использованными ресурсами (финансовыми затратами на персонал).

Для проведения анализа эффективности использования труда персонала организации необходимо использовать алгоритм, позволяющий всесторонне оценить результат его использования (рисунок 6) [5, с. 181]:

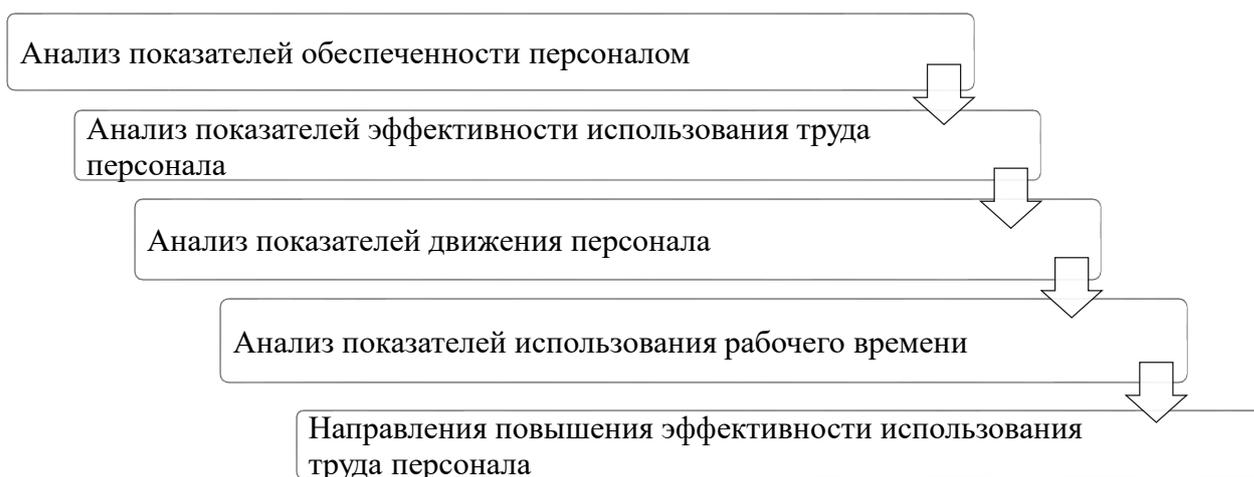


Рисунок 6 – Методика анализа эффективности использования труда персонала организации

Следует остановиться на рассмотрении данной системы показателей.

На первом этапе проведения анализа анализируется обеспеченность организации персоналом. Поэтому необходимо проанализировать количественные показатели и качественные в разрезе их естественных (деление по полу и возрасту) и приобретенных (деление по стажу и профессии) признаков [13, с. 484].

Для этого, во-первых, необходимо проанализировать динамику движения работников для определения среднегодовой численности персонала.

Во-вторых, составляется аналитическая таблица, позволяющая рассчитать изменение качественных показателей в абсолютном и относительном измерении, определить тенденцию и факторы, способствующие данным изменениям на основе горизонтального метода.

В-третьих, в качестве дополнения к горизонтальному методу проводится вертикальный анализ по группам качественных показателей для определения структуры персонала соответственно по категориям работникам, по полу, возрасту, стажу работы, профессиям, уровню образования и другим показателям для определения удельного веса подгруппы показателя в итоговом значении.

Использование горизонтального и вертикального методов анализа качественных показателей позволяет, в конечном итоге, определить не только движение и структуру, но и сделать вывод об обеспеченности организации персоналом.

На втором этапе анализа анализируется группа показателей, характеризующих эффективность деятельности работников.

Важнейшим показателем использования труда персонала является производительность труда, то есть продуктивность, результативность, который рассчитывается по формуле 1 [9, с. 196]:

$$\text{Производительность труда} = \frac{\text{Выпуск продукции}}{\text{Затраты труда}} \quad (1)$$

Производительность труда определяет [22, с. 267]:

- уровень образования, квалификации и профессионализма работников, организацию и культуру их труда;
- степень заинтересованности производителей в результатах труда, их дисциплины и ответственность;

- уровень НТП;
- рациональность и экономичность использования сырья, материалов, топлива и других ресурсов;
- интенсивность труда;
- природные условия.

Главное требование, которое предъявляется к развитию данного показателя, это более быстрый рост производительности труда в сравнении с ростом средней заработной платы.

В дополнении к данному показателю проводят расчёт трудоёмкости работ, который является обратным показателю производительности труда по формуле 2 [25, с. 7]:

$$\text{Трудоёмкость} = \frac{\text{Затраты труда}}{\text{Выпуск продукции}} \quad (2)$$

Данный показатель отражает соотношение количества работников, приходящихся на единицу произведённой продукции. Чем ниже значение трудоёмкости, тем эффективнее используется труд персонала организацией.

Многими экономистами для расчёта эффективности трудовых затрат рекомендуется использовать показатели зарплатоотдачи (рентабельности трудового процесса) и зарплатоёмкости.

Так, например, Т. И. Кружковой, А. В. Ручкиным, О. А. Рущицкой описывается методика расчёта данных показателей. Для расчёта зарплатоотдачи (формула 3) ими предлагается сопоставлять финансовые результаты деятельности организации (прибыль / выручка) с затратами на оплату труда [8, с. 3]:

$$\text{Зарплатоотдача (ЗО)} = \frac{\text{Прибыль / Выручка}}{\text{ФОТ}} \quad (3)$$

Экономическая сущность данного показателя сводится к определению отдачи затрат на оплату труда. Чем выше значение расчетного показателя, тем эффективнее формируются расходы на оплату труда.

При этом, возможно, провести анализ влияния фонда оплаты труда на прирост продукции, используя факторный анализ, позволяющий определить количественное и качественное влияние факторов.

Влияние количественного фактора определяется по формуле 4 [20, с. 794]:

$$(\text{ФОТ отч.} - \text{ФОТ баз.}) \times \text{ЗО баз.} \quad (4)$$

Влияние качественного фактора определяется по формуле 5:

$$(\text{ЗО отч.} - \text{ЗО баз.}) \times \text{ФОТ отч.} \quad (5)$$

К обобщенным показателям эффективности деятельности работников относятся показатели рентабельности: рентабельность персонала и рентабельность затрат на развитие персонала [21, с. 693].

Рентабельность использования персонала показывает эффективность использования труда в организации и определяется по формуле 6:

$$\text{Рентабельность П} = \frac{\text{Прибыль чистая}}{\text{Численность работников}} \quad (6)$$

Рентабельность затрат на развитие персонала показывает соотношение чистой прибыли и затрат на развитие работников и определяется по формуле 7:

$$\text{Рентабельность ЗРП} = \frac{\text{Прибыль чистая}}{\text{Затраты на развитие работников}} \quad (7)$$

В дополнении к обобщенным показателям, демонстрирующих эффективность деятельности работников проводят расчет частных показателей – среднечасовой и среднедневной выработки.

На следующем этапе анализа эффективности использования труда персонала организации анализируют показатели, рассчитанные по коэффициентному методу, позволяющие определить движение персонала (таблица 1) [18, с. 48].

Таблица 1 – Показатели движения персонала

Показатель	Значение	Расчёт
Коэффициент оборота по приему	Показывает удельный вес принятых работников по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент оборота по выбытию	Показывает удельный вес выбывших работников по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент текучести кадров	Показывает удельный вес уволившихся по собственному желанию работников по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число уволившихся по соб. жел.}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент постоянства кадров	Показывает удельный вес постоянных работников по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число постоянных работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент замещения	Если коэффициент >1 , то происходит возмещение работников и создание дополнительных рабочих мест.	$\frac{\text{Число уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$

Расчёт данной группы показателей показывает результат изменений списочной численности на финансовые результаты деятельности организации. Изменение списочной численности персонала может проходить по различным причинам - увольнение по всевозможным причинам и приём новых сотрудников в штат организации. Стабильное состояние численности персонала организации является залогом успешного бизнеса.

На четвёртом этапе проводится анализ показателей использования рабочего времени персоналом организации, которые измеряются человеко-часами или человеко-днями.

При расчёте данной группы показателей учитывается [10, с. 215]:

- продолжительность рабочего дня;
- среднесписочная численность трудовых ресурсов;
- годовой фонд рабочего времени (ФРВ);
- количество дней в году, отработанных одним работником;
- время сверхурочной работы одного работника или всех трудовых ресурсов организации.

Алгоритм расчета фонд рабочего времени представлен в таблице 2 [16, с. 50].

Таблица 2 – Показатели использования рабочего времени персоналом организации

Показатель	Значение	Расчёт
Календарный ФРВ (Тк)	Показывает использование всех рабочих и нерабочих дней года	Число дней в году x Численность ТР
Табельный ФРВ (Тт)	Показывает использование рабочих дней года без учёта праздничных и выходных	$T_k - T_{\text{празд.}} - T_{\text{вых.}}$
Максимально возможный ФРВ	Показывает использование рабочих дней года без учёта праздничных, выходных и отпуска	$T_k - T_{\text{празд.}} - T_{\text{вых.}} - T_{\text{отп.}}$

На последнем этапе анализа выявляют резервы роста эффективности использования труда персонала организации на основе проведенного анализа.

Следовательно, возможно сделать вывод, что проведение анализа по представленному алгоритму позволит определить основные мероприятия, позволяющие повысить эффективность труда персонала организации.

Подводя итоги первого раздела можно сделать вывод, что, рассматривая категорию труда в производственном процессе организации, он выступает с позиции личностного фактора, особенностью которого является проявление личного желания трудиться в той или иной организации, требованиями к условиям труда и мотивационным составляющими.

Категорию труда персонала необходимо считать многовариантным звеном ресурсного потенциала организации, использование которого проявляется определенной фазой системы управления и определяется классификационными признаками.

Проведение анализа рационального использования труда персонала организации базируется на принципах и методике, которые являются базовым инструментарием для оценки эффективности его использования.

2 Анализ эффективности труда персонала ООО «Специализированное тампоажное управление»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Специализированное тампоажное управление»

Общество с ограниченной ответственностью «Специализированное тампоажное управление» (ООО «СТУ») учреждено 31 декабря 2001 г. в соответствии с Гражданским Кодексом РФ [3] и Федеральным законом об обществах с ограниченной ответственностью [11] и иными нормативными актами РФ, действующие на основании Устава.

Размер уставного капитала ООО «СТУ» составляет 49 584 467 рублей. Учредителями организации являются иностранные юридические лица.

ООО «СТУ» работает на рынке Оренбургской области, а также на территории Республики Татарстан, Самарской и Ульяновской областей.

ООО «СТУ» многие годы в Оренбургской области было монополистом в нефтяном сервисе. В настоящее время, когда рынок нефтесервисных услуг насыщен, ООО «СТУ» успешно конкурирует с другими предприятиями, предлагая качественные услуги. В конкуренции с присутствующими предприятиями ставка сделана не только на оптимальное для заказчика соотношение цены и качества, но и на многолетний опыт работы в регионе, развитую инфраструктуру, техническую оснащенность.

Миссия деятельности ООО «СТУ» – эффективное и сбалансированное удовлетворение потребностей клиентов.

Целью деятельности ООО «СТУ» является расширение спектра предоставляемых услуг на территории города и регионального рынка, привлечение высокопрофессиональных специалистов, улучшение уровня повышения квалификации персонала, его переобучения, обеспечение конкурентоспособности услуг, получение прибыли.

Уровень высококачественного подхода к организации деятельности обусловлен использованием технологичных средств производства на основе принципов безопасного ведения работ; рациональным подходом к использованию материально-технической базы, профессионализмом персонала. Данные позиции обеспечивают организации занимать длительное время лидирующую позицию на рынке.

Предметом деятельности организации являются услуги по бурению и прочие услуги в области добычи нефти и природного газа.

Дополнительными видами деятельности является:

- техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств;
- перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами;
- аренда грузового автомобильного транспорта с водителем;
- прочая деятельность, связанная с перевозками

Численность сотрудников на 01 января 2023 составляет 173 человека.

Для ООО «СТУ» характерна линейно-функциональная организационная структура управления.

Возглавляет организацию генеральный директор, в подчинении которого находятся структурные подразделения.

Организационная структура управления ООО «СТУ» представлена на рисунке 7.

Организационная структура управления построена по линейно-функциональному принципу. Управляет организацией генеральный директор, в подчинении у которого находятся функциональные подразделения. Данные подразделения созданы в соответствии с выполняемыми задачами деятельности организации - производственными, технологическими, проектными, финансовыми, информационными и другими.

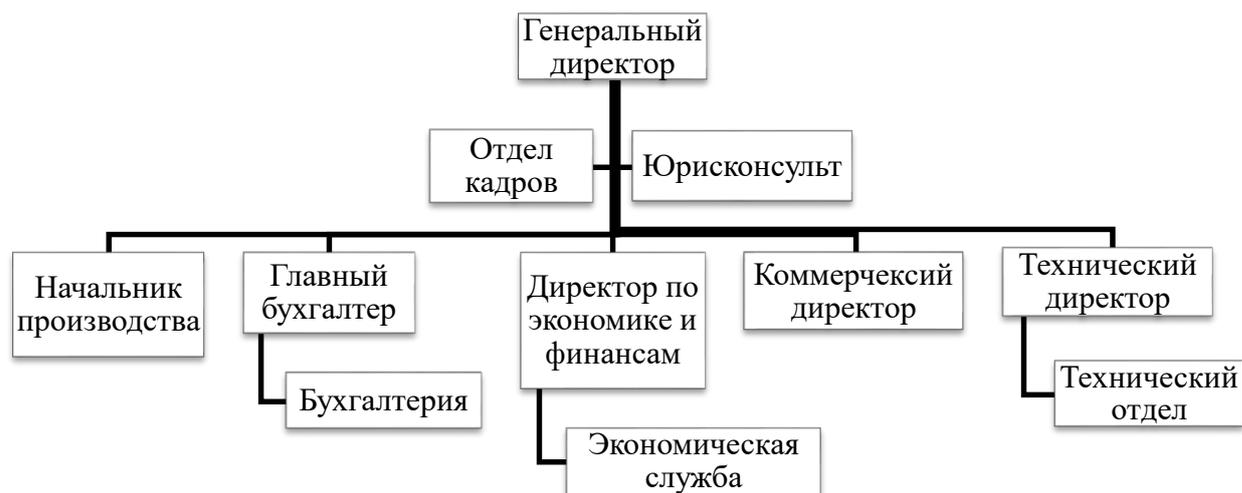


Рисунок 7 – Организационная структура ООО «СТУ»

Руководители первого звена занимаются оперативным управлением

В число их компетенций входит деятельность:

- по распоряжению имуществом;
- принятию решений об открытии подразделений;
- по представлению организации в органах государственного управления;
- рекрутингу, обучению, повышению квалификации и штатному расписанию;
- контролю и осуществлению аналитической деятельности;
- по разработке стратегии развития предприятия и другое.

Следовательно, управленческая деятельность в ООО «СТУ» относительно данной структуры позволяет осуществлять производственные связи, а руководству быстро принимать решения в связи с изменениями на рынке под влиянием внутренних и внешних факторов.

Следует исследовать динамику основных организационно-экономических показателей по данным финансовой отчетности ООО «СТУ» [12], представленной в Приложении А, таблице А.1, А.2, А.3 (таблица 3).

Таблица 3 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «СТУ» за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Выручка, т. р.	803306	894747	1290807	91441	396060	11,38	44,27
Себестоимость, т. р.	592213	672794	1072015	80581	399221	13,61	59,34
Валовая прибыль, т. р.	211593	221953	218792	10360	-3161	4,90	-1,42
Управленческие расходы, т. р.	39206	28707	34846	-10499	6139	-26,78	21,39
Прибыль от продаж, т. р.	172357	193246	183946	20889	-9300	12,12	-4,81
Прибыль до ННО, т. р.	205947	125548	234860	-80399	109312	-39,04	87,07
Чистая прибыль, т. р.	163983	98325	186869	-65658	88544	-40,04	90,05
Основной капитал, т. р.	326497	427109	643571	100612	216462	30,82	50,68
Оборотный капитал, т. р.	341895	406227	738974	64332	332747	18,82	81,91
Численность работников, чел.	147	144	173	-3	29	-2,04	20,14
Фонд оплаты труда, т. р.	72,9	75,5	96,09	2,6	20,59	3,57	27,27
Производительность труда, т. р. / чел.	5464,67	6213,52	7461,31	748,85	1247,79	13,70	20,08
Среднегодовая заработная плата, т. р.	0,50	0,52	0,56	0,03	0,03	5,72	5,94
Фондоотдача	2,46	2,09	2,01	-0,37	-0,09	-14,85	-4,26
Оборачиваемость активов, раз	2,35	2,20	1,75	-0,15	-0,46	-6,26	-20,69
Рентабельность продаж, %	21,46	21,60	14,25	0,14	-7,35	0,66	-34,02
Рентабельность производства, %	27,30	27,55	16,62	0,25	-10,93	0,92	-39,67
Затраты на рубль выручки	78,60	78,40	85,75	-0,20	7,35	-0,25	9,37

По данным таблицы следует, что объем выручки увеличился за 2020-2022 гг. на 91 441 т. р. (11,38 %), за 2021-2022 гг. – на 369 060 т. р. (44,27 %), что объясняется расширением сферы своей деятельности за счет увеличения

спектра оказываемых услуг.

Величина себестоимости оказанных услуг за 2020-2021 гг. возросла на 80 581 т. р. (13,61 %), за последний год – на 399 221 т. р. (59,34 %).

Следует отметить опережающий рост себестоимости относительно выручки, что уменьшило показатель валовой прибыли (рисунок 8).

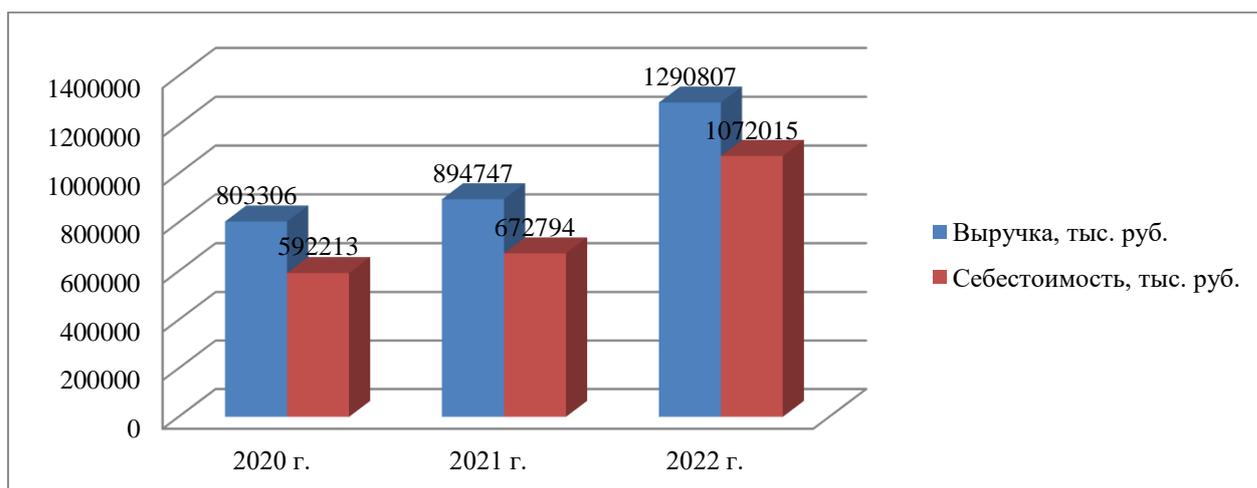


Рисунок 8 – Изменения в объеме выручки и себестоимости ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., т. р.

Валовая прибыль за 2020-2021 гг. увеличилась на 10 360 т. р. (4,90 %). Однако за последний год ее значение сократилось на 3 161 т. р. (1,42 %).

Размер прибыли от продаж за 2020-2021 гг. вырос на 20 889 т. р. (12,12 %), за истекший год показатель сократился на 4,81 % (вследствие увеличения управленческих расходов относительно валовой прибыли).

Прибыль до налогообложения за 2020-2021 гг. сократилась на 80 399 т. р. (39,04 %), за последний год – на 109 312 т. р. (87,07 %).

В результате указанных изменений наблюдается в 2020-2021 гг. снижение показателя, характеризующего конечный финансовый результат

о

р Изменения показателей прибыли показано на рисунке 9.

г

а

н

и

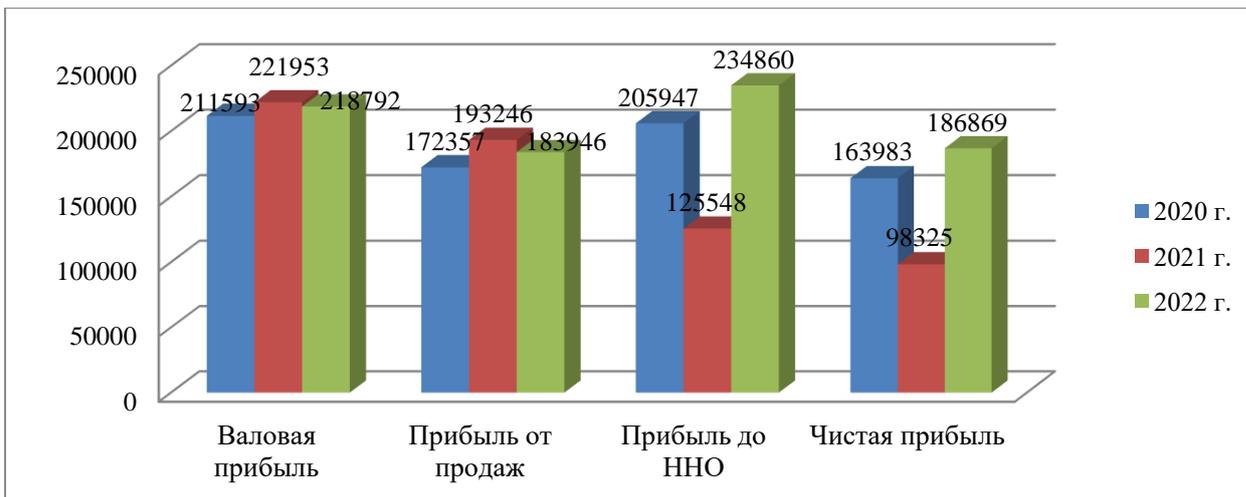


Рисунок 9 - Показатели прибыли ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., т. р.

Финансовая деятельность организации является прибыльной. Отмечается сильное повышение конечного финансового результата деятельности в последний год, что положительно характеризует результативность финансовой деятельности.

Объем основного капитала за 2020-2021 гг. вырос на 100 612 т. р. (30,82 %), за 2021-2022 гг. – на 50,68 %. Объем оборотного капитала за 2020-2021 гг. вырос на 64 332 т. р. (18,82 %), за 2021-2022 гг. – на 81,91 % (рисунок 10).

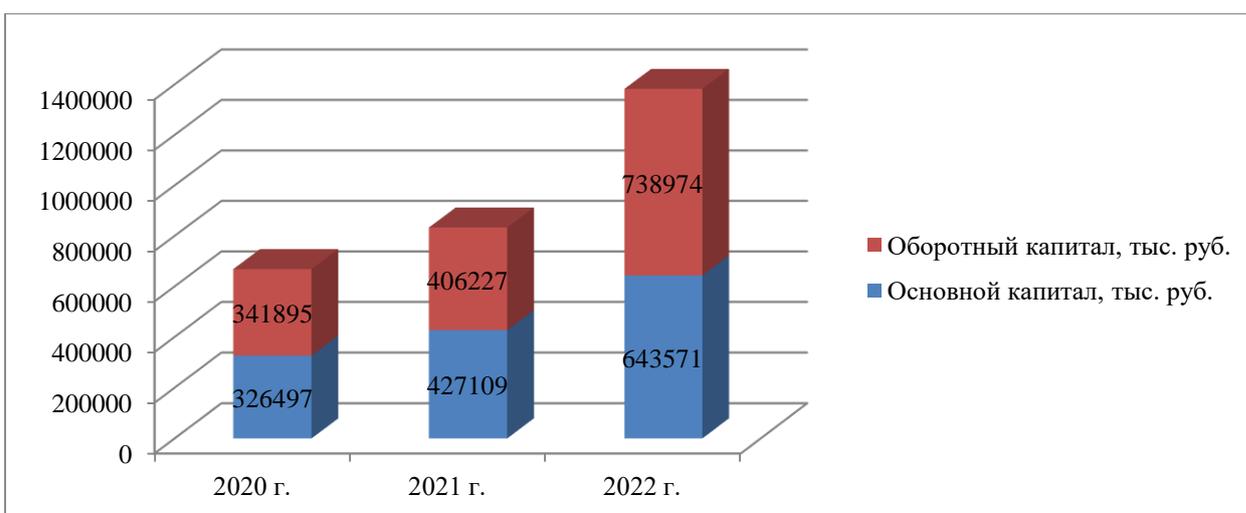


Рисунок 10 – Динамика основного и оборотного капитала ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., т. р.

Следует отметить, что организация в 2020 г. и 2022 г. имела легкую структуру активов, то есть объем оборотного капитала превышает основной капитал. В 2021 г. у ООО «СТУ» отмечается тяжелая структура активов в виду активной инвестиционной деятельности в области финансирования основных средств.

Несмотря на повышение объема основного капитала, эффективность его использования за 2020-2021 гг. снизилась на 14,85 %, за последний год – на 4,26 %, что подтверждается данными по изменению показателя фондоотдачи.

Аналогичная тенденция отмечается по оборотному капиталу. Несмотря на повышение объема оборотного капитала, эффективность его использования за 2020-2021 гг. снизилась на 6,26 %, за последний год – на 20,69 %, что подтверждается данными по значению показателя оборачиваемости оборотных активов.

Снижение среднесписочной численности персонала за 2020-2021 гг. на 2,04 % привело к росту производительности труда на 13,70 %.

В 2021-2022 гг. производительность труда персонала выросла на 20,08 % в виду опережающего роста выручки относительно численности работников почти в два раза (рисунок 11.)

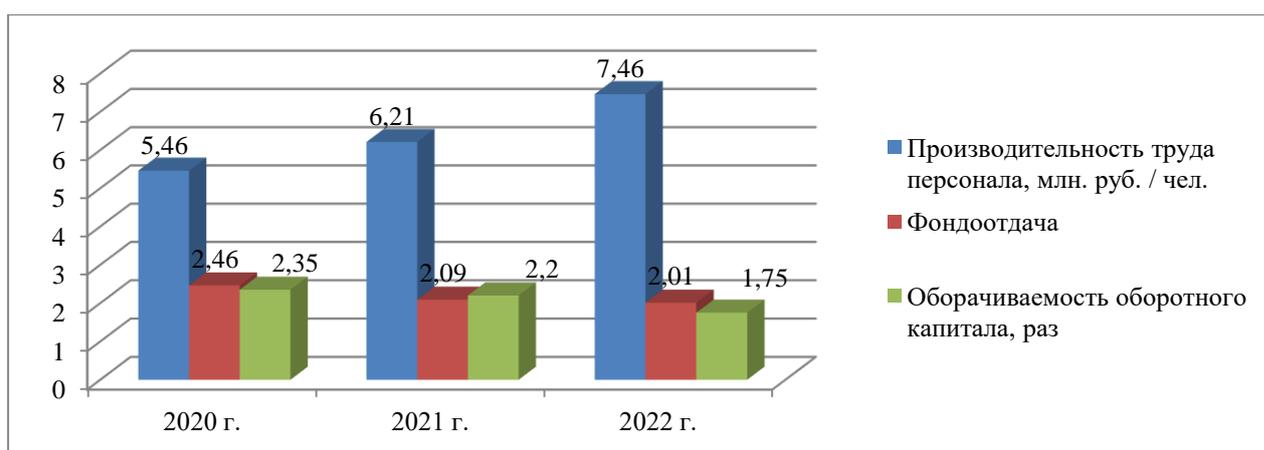


Рисунок 11 – Показатели эффективности использования производственных ресурсов ООО «СТУ» за 2020-2022 г.

Следует отметить, что темп прироста производительности труда персонала сопровождается приростом оплаты труда. Так, за 2020-2021 гг. средняя заработная плата по организации выросла на 5,72 %, за истекший период – на 5,94 % и сохраняет свое значение на уровне среднеотраслевой, а также значительно выше среднерегionalной отметки.

Показатели рентабельности продаж и производственной деятельности за 2020-2021 гг. демонстрируют положительную динамику. Их значения выросли на 0,14 % и 0,25 % соответственно. В истекшем периоде значения данных показателей сократились соответственно на 7,35 % и 10,93 %, что указывает на снижение эффективности как производственной деятельности, так и реализации продукции / услуг (рисунок 12).

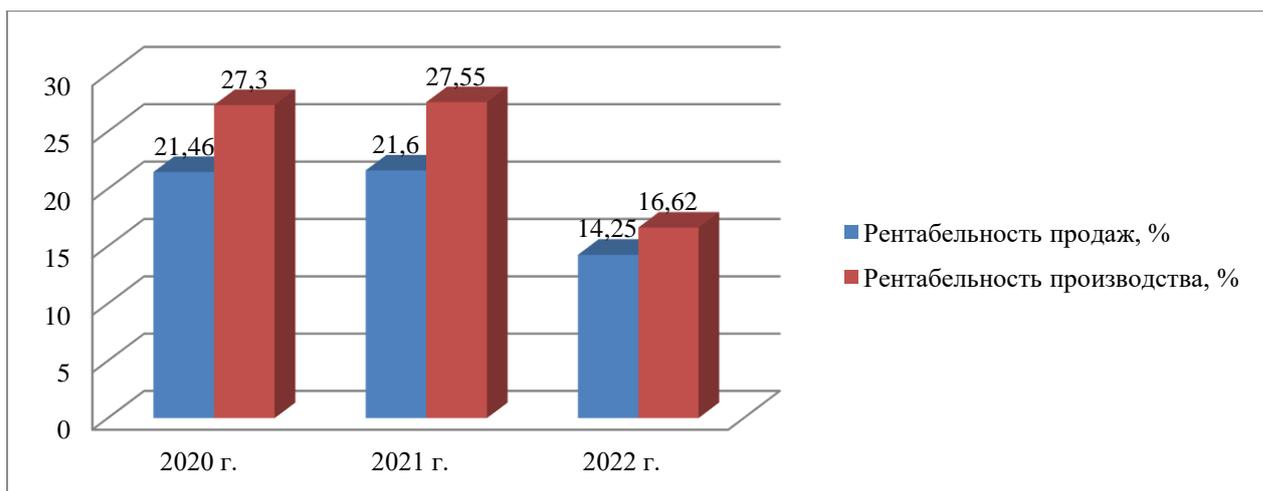


Рисунок 12 - Показатели рентабельности ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., %

Однако следует отметить, что организация является прибыльной. Величина полученной прибыли объясняет положительные значения показателей рентабельности. В подтверждение данного вывода следует указать на изменение затрат на рубль выручки. Показатель за 2020-2021 гг. сократился на 0,25 %, за 2021-2022 гг. вырос на 9,37 %.

2.2 Анализ показателей обеспеченности персоналом и эффективности использования его труда в ООО «СТУ»

Анализ обеспеченности персоналом в ООО «СТУ» следует проводить на основе количественных и качественных составляющих труда.

При проведении анализа обеспеченности персоналом на основе количественных характеристик следует рассмотреть его динамику и структуру относительно занятости в производственном процессе.

Обеспеченность организации персоналом на основе горизонтального анализа представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Количественная характеристика персонала по занятости в производственном процессе ООО «СТУ», чел.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Всего, в том числе:	147	144	173	-3	29	-2,04	20,14
Руководители	8	8	8	0	0	0,00	0,00
Специалисты	45	46	47	1	1	2,22	2,17
Служащие	16	16	17	0	1	0,00	6,25
Рабочие	78	74	101	-4	27	-5,13	36,49

Анализ количественной характеристики персонала ООО «СТУ» показал, что общая численность работников организации за 2020-2021 гг. снизилась на 3 чел. (2,04 %). За 2021-2022 гг. отмечается рост персонала на 29 чел. (20,14 %) в виду освоения новых производственных мощностей на основе реализации инвестиционного проекта.

Количество непосредственно занятых в производственном процессе ООО «СТУ» за 2020-2021 гг. выросло на 1 чел. (1,45 %) за счет роста численности специалистов на 2,22 %.

За 2021-2022 гг. численность персонала, незанятых в производственном процессе возросла на 2 чел. (2,86 %) за счет роста численности служащих – на

2,17 %, а также количества служащих на 6,25 %.

Численность персонала, занятого напрямую в процессе организации производственной деятельности за 2020-2021 гг. сократилась на 4 чел. (5,13 %). За истекший период отмечается рост рабочих на 27 чел. (36,49 %).

Изменение в численности персонала ООО «СТУ» за 2020-2022 гг. представлено на рисунке 13.

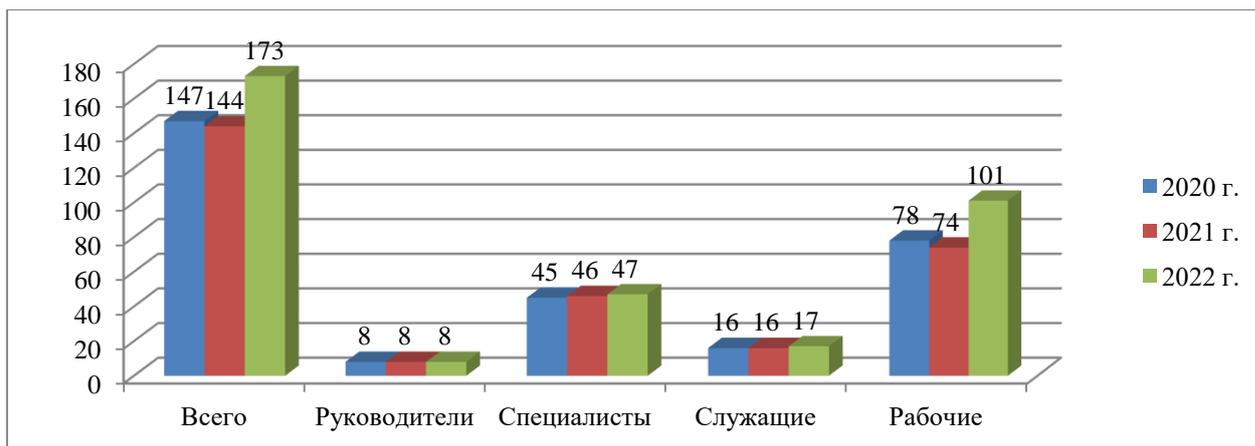


Рисунок 13 – Количественная характеристика персонала по занятости в производственном процессе ООО «СТУ», чел.

Следовательно, за 2020-2022 гг. наблюдается изменение в общей численности персонала ООО «СТУ» за счет роста численности работников, занятых в производственном процессе.

Обеспеченность организации персоналом на основе вертикального анализа представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Структура персонала по занятости в производственном процессе ООО «СТУ», %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Всего	100,00	100,00	100,00	-	-
Руководители	5,44	5,56	4,62	0,12	-0,94
Специалисты	30,61	31,94	27,17	1,33	-4,77

Продолжение таблицы 5

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Служащие	10,88	11,11	9,83	0,23	-1,28
Рабочие	53,06	51,39	58,38	-1,67	6,99

Вертикальный анализ обеспеченности персоналом ООО «СТУ» показал, что существенно их структура не изменилась.

За 2020-2021 гг. удельный вес рабочих снизился на 1,67 %.

Доля рабочих за 2021-2022 гг. выросла на 6,99 %. Удельный вес управленцев снизился за счет сокращения доли руководителей на 0,94 %, специалистов – на 4,77 %, служащих – на 1,28 %.

Структура персонала по занятости в производственном процессе ООО «СТУ» представлена на рисунке 14.

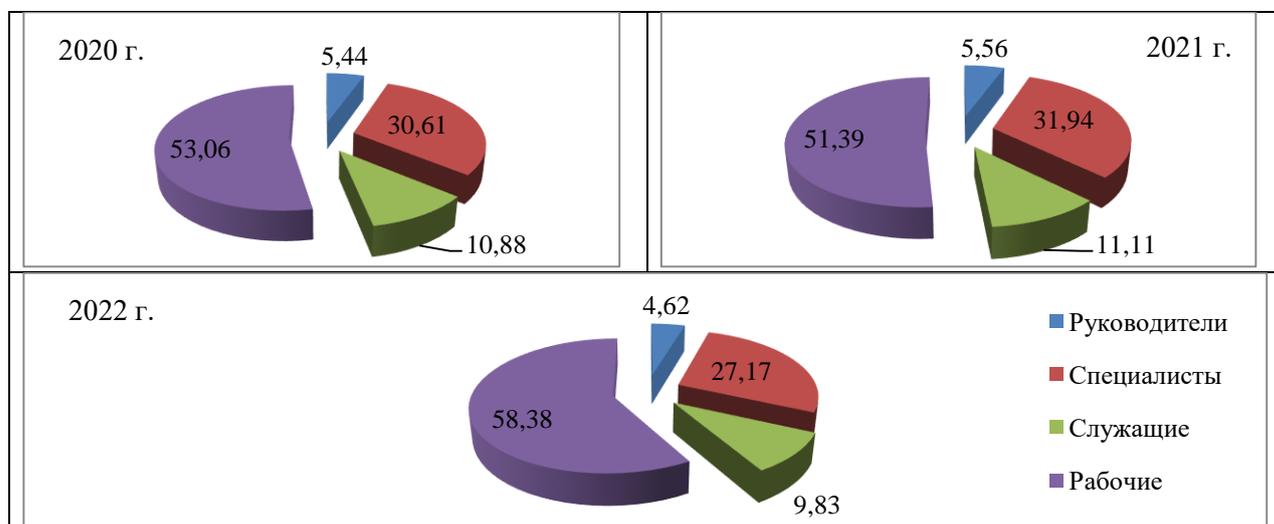


Рисунок 14 – Структура персонала по занятости в производственном процессе ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., %

Следовательно, структура персонала относительно занятости в производственном процессе демонстрирует снижение доли рабочих в период 2020-2021 гг. и их рост за последний год.

Дополняет количественные характеристики анализ качественных параметров персонала.

Изначально следует рассмотреть обеспеченность персоналом ООО «СТУ» относительно гендерного и возрастного признаков (таблица 6).

Таблица 6 – Структура персонала ООО «СТУ» относительно гендерного и возрастного признаков, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Гендерный признак					
Мужчины	93,2	93,3	93,4	0,1	0,1
Женщины	6,8	6,7	6,6	-0,1	-0,1
Возрастной признак					
До 20 лет	1,1	1,2	1,4	0,1	0,2
20-30 лет	39,3	38,7	37,6	-0,6	-1,1
30-40 лет	33,2	33,5	32,7	0,3	-0,8
40-50 лет	14,1	14,3	16,4	0,2	2,1
50-60 лет	10,6	10,4	10,1	-0,2	-0,3
Старше 60 лет	1,7	1,9	1,8	0,2	-0,1

Вертикальный анализ персонала ООО «СТУ» по гендерному признаку показал, что более 93 % в организации трудятся работники мужского пола, что объясняется спецификой деятельности организации, ее отраслевой принадлежностью. Гендерная структура в исследуемом периоде практически не изменилась. За каждый год наблюдается прирост доли персонала мужского пола.

Вертикальный анализ персонала по возрастному признаку показал, что наибольший удельный вес занимают работники в возрасте от 20 до 30 лет, наименьший – в возрасте до 20 лет.

За 2020-2021 гг. отмечается снижение доли персонала в возрасте 20 - 30 лет на 0,6 %, в возрасте 50 - 60 лет – на 0,2 %. Наибольший рост в данном периоде отмечается в возрасте 30 - 40 лет – 0,3 %.

За 2021-2022 гг. отмечается снижение доли персонала в возрасте 20 - 30 лет на 1,1 %, в возрасте 30-40 лет – 0,8 %, в возрасте 50 - 60 лет – на 0,3 %. Наибольший рост в данном периоде отмечается в возрасте 40 - 50 лет – 2,1 %.

Так как возрастная структура персонала в ООО «СТУ» существенно не изменилась за 2020-2022 гг., на рисунке 15 демонстрируется их структура за 2022 г.

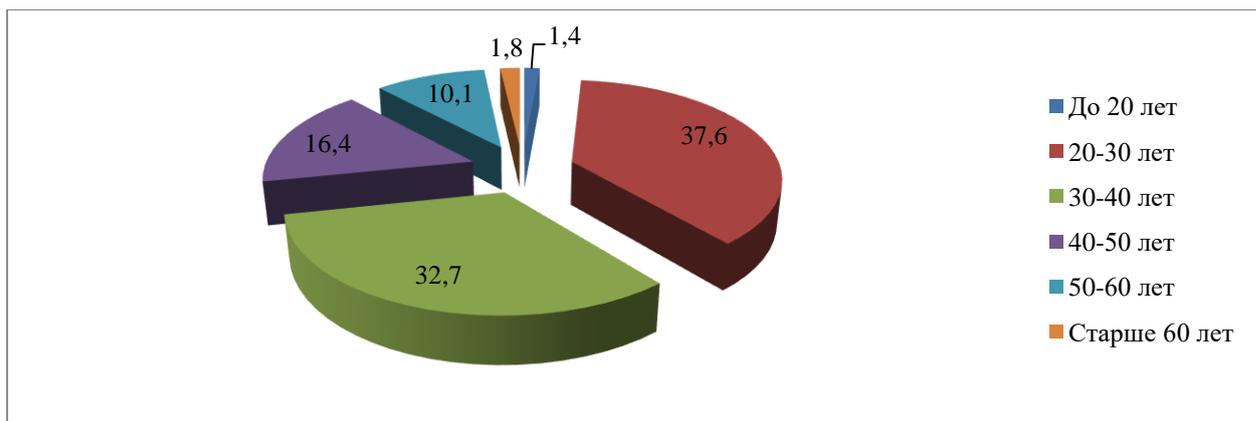


Рисунок 15 – Возрастная структура персонала ООО «СТУ» за 2022 г., %

Следовательно, наибольший удельный вес персонала в ООО «СТУ» приходится на возрастные группы от 20 до 40 лет.

Структура персонала в соответствии с уровнем образования и стажем работы показана в таблице 7.

Таблица 7 – Структура персонала ООО «СТУ» в соответствии с уровнем образования и стажем работы, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Структура по уровню образования					
Среднее	0,4	0,5	0,4	0,1	-0,1
Начальное профессиональное	10,4	10,3	10,9	-0,1	0,6
Среднее профессиональное	43,6	44,0	42,9	0,4	-1,1
Высшее	45,6	45,2	45,8	-0,4	0,6
Структура по стажу работы					

Продолжение таблицы 7

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
До 5 лет	21,4	22,0	20,1	0,6	-1,9
До 10 лет	38,9	39,1	40,1	0,2	1,0
До 15 лет	24,9	23,8	24,6	-1,1	0,8
До 20 лет	11,9	12,3	12,6	0,4	0,3
Более 20 лет	2,9	2,8	2,6	-0,1	-0,2

Анализ персонала по уровню образования показал, что наибольший удельный вес в исследуемом периоде приходится на работников с высшим образованием, наименьший – со средним образованием.

Так, за 2020-2021 гг. отмечается рост удельного веса персонала с средне-профессиональным образованием – на 0,4 % и средним – на 0,1 %. За 2021-2022 гг. увеличилась доля персонала с высшим и начальным образованием – на 0,6%. Доля лиц, имеющих средне-профессиональное образование сократилась на 1,1 % (рисунок 16).

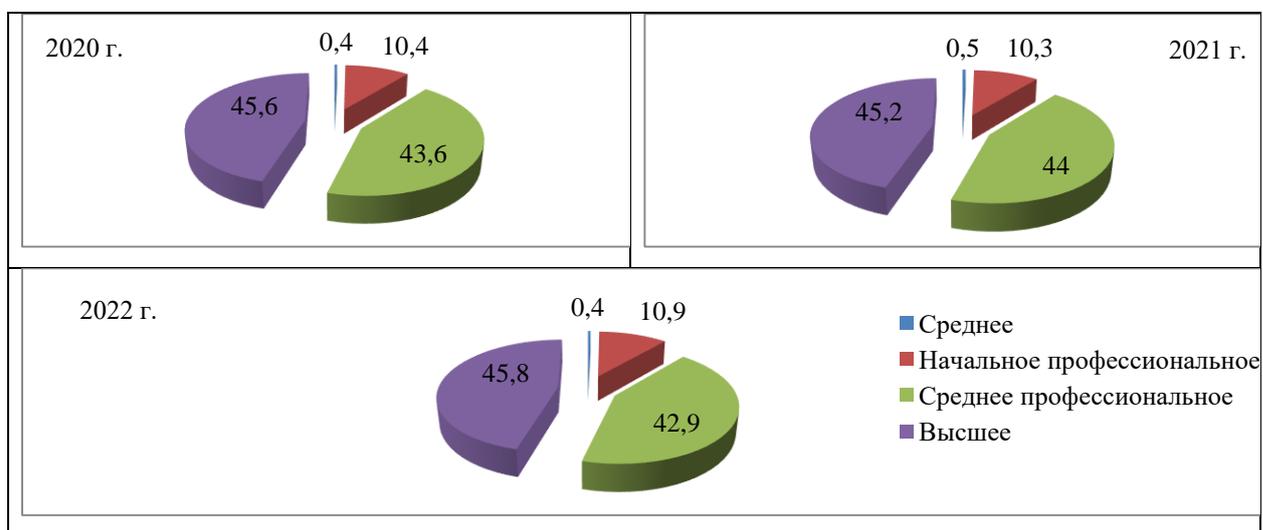


Рисунок 16 – Структура персонала ООО «СТУ» в соответствии с уровнем образования, %

Анализ персонала по стажу работы показал, что наибольший удельный вес в исследуемом периоде приходится на работников со стажем работы 6-10

лет, наименьший – более 20 лет.

Так, за 2020-2021 гг. отмечается рост удельного веса персонала с небольшим стажем работы – до 5 лет – на 0,6 %, а также со стажем более 20 лет – на 0,4 %.

За 2021-2022 гг. отмечается рост удельного веса персонала со стажем работы – от 6 до 10 лет – на 1,0 %, а также со стажем 11-15 лет – на 0,8 % (рисунок 17).

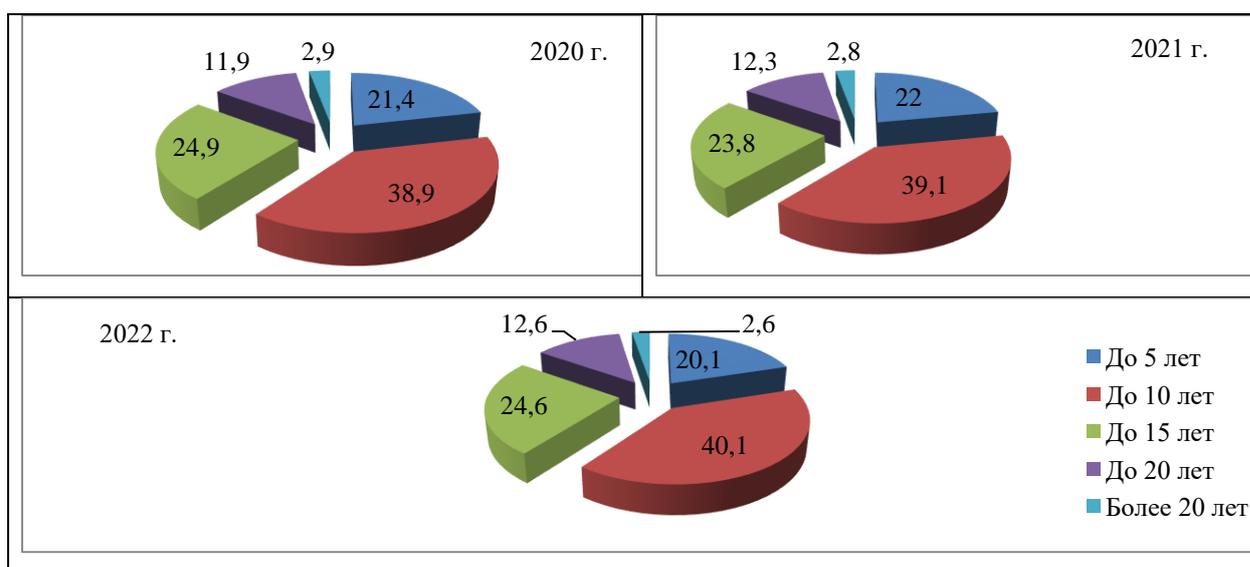


Рисунок 17 – Структура персонала ООО «СТУ» в соответствии со стажем работы, %

Далее следует остановиться на анализе движения персонала ООО «СТУ» (таблица 8).

Таблица 8 – Движение персонала ООО «СТУ», чел.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Численность персонала на начало года	144	147	144	3	-3	2,08	-2,04

Продолжение таблицы 8

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020- 2021 гг.	2021- 2022 гг.	2020- 2021 гг.	2021- 2022 гг.
Численность выбывших, в том числе:	4	6	4	2	-2	50,00	-33,33
- не устраивает заработная плата	0	0	1	0	1	-	-
- пенсионный возраст	0	0	0	0	0	-	-
- по семейным обстоятельствам	0	1	2	1	1	-	100,00
- по окончанию ГПХ договора	0	1	0	1	-1	-	-100,00
- по состоянию здоровья	1	1	0	0	-1	0,00	-100,00
- нарушение трудовой дисциплины	1	2	0	1	-2	100,00	-100,00
- в связи со смертью	2	1	1	-1	0	-50,00	0,00
Численность принятых	7	3	33	-4	30	-57,14	1000,00
Численность персонала на конец года	147	144	173	-3	29	-2,04	20,14

Анализируя движение персонала ООО «СТУ», следует сделать вывод, что текучесть работников очень мала (2,2 % - 3,8 % в год).

Так, за 2020-2021 гг. численность выбывших работников составила 2 чел., что обусловлено различными причинами: по состоянию здоровья и смертью – 3 чел., что обусловлено пандемией коронавируса, а также нарушением трудовой дисциплины – 1 чел.

Численность принятых за данный период снизилась на 4 чел. (57,14 %) и в 2021 г. составила 3 чел.

За 2021-2022 гг. численность выбывших сократилась на 33,33 %. В 2022 г. количество работников, недовольных заработной платой увеличилось до 1 чел. Количество уволившихся в связи с семейными обстоятельствами возросло до 2 чел.

Численность принятых за данный период возросла на 30 чел. и в 2022 г.

составила 33 чел.

В связи с этим, численный состав персонала за 2020-2021 гг. сократился на 2,04 %, за истекший период возрос на 20,14 %. Данные изменения в численности персонала ООО «СТУ» способствовали изменению эффективности использования труда.

Основным показателем, на основе которого определяется эффективность использования труда персонала в организации, считается производительность труда, а также обратный ему показатель - трудоёмкость (таблица 9).

Таблица 9 – Обобщенные показатели эффективности использования труда персонала ООО «СТУ» за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Выручка, т. р.	803306	894747	1290807	91441	396060	11,38	44,27
Численность персонала, чел.	147	144	173	-3	29	-2,04	20,14
Производительность труда, т. р./чел.	5464,67	6213,52	7461,31	748,85	1247,79	13,70	20,08
Трудоёмкость, чел. / т. р.	0,000183	0,000161	0,000134	-0,00022	-0,00067	-12,05	-16,72

По данным таблицы следует сделать вывод, что отмечается рост эффективности использования труда персонала в организации. Так, показатель производительности труда за 2020-2021 гг. вырос на 13,70 %, за последний год – на 20,08 %.

Сделанный вывод подтверждается исчислением показателя трудоёмкости, значение которого за 2020-2021 гг. сократилось на 12,05 %, за 2021-2022 гг. – на 16,72 %.

Для определения влияния факторов в 2020-2021 гг. следует составить вспомогательную таблицу 10.

Таблица 10 – Исходные данные для определения влияния факторов на изменение производительности труда в ООО «СТУ» за 2020-2021 гг.

Показатель / Обозначение	2020 г.	2021 г.	Изменение	
			+ / -	%
Численность персонала, чел.	147	144	-3	-2,04
в том числе занятые в производстве	123	120	-3	-2,44
Доля занятых в производственном процессе / Уд	0,84	0,83	-0,01	-1,19
Среднегодовое количество дней отработанных рабочим, дни / Д	206	205	-1	-0,49
Средняя продолжительность рабочего дня, час / П	7,80	7,50	-0,30	-3,85
Отработано часов всеми занятыми в производстве, час	197 636	184 500	-13136	-6,65
Выручка, т. р.	803 306	894 747	91 441	11,38
Среднегодовая выработка одного работника, т. р.	5464,67	6213,52	748,85	13,70
Выработка на одного занятого в производстве, т. р.:				
Среднегодовая / ГВ	6530,94	7456,23	925,28	14,17
Среднедневная / ДВ	31,70	36,37	4,67	14,73
Среднечасовая / ЧВ	4,06	4,85	0,79	19,46

Из данных таблицы следует, производительность труда в 2020-2021 гг. возросла на 13,68 %, производительность труда, занятого в производстве – на 14,17 % (таблица 11). Расчет влияния факторов на изменение выработки представлен в Приложении Б, таблице Б.1.

Таблица 11 – Факторный анализ производительности труда ООО «СТУ» за 2020-2021 гг., т. р.

Фактор	Изменения за счет фактора			
	Среднечасовая выработка	Среднегодовая выработка на одного рабочего	Среднегодовая выработка на одного работника	Выручка
Выручка	-	-	-	107834
Использование труда персонала, в т. ч.	-	-	-	-16394
Удельный вес рабочих	-	-	-22,21	-3 199
Количество отработанных дней одним рабочим за год	-	-31,70	-26,42	-3 804
Продолжительность рабочего дня	-	-249,97	-208,31	-29 997
Изменение среднечасовой выработки рабочих	-	1 206,94	1 005,79	144 833
Итого	-	925,27	748,84	107 833

По результатам проведенного факторного анализа производительности труда в ООО «СТУ» следует сделать вывод, что среднегодовая производительность труда работника за 2020-2021 гг. выросла на 748,84 т. р. за счет роста среднечасовой выработки работников, занятых в производственном процессе.

В результате изменений в количественных показателях использования труда персонала за счет влияния факторов на одного работника объем недополученной выручки составил 16 394 т. р.

Для определения влияния факторов в 2021-2022 гг. следует составить вспомогательную таблицу 12.

Таблица 12 – Исходные данные для определения влияния факторов на изменение производительности труда в 2021-2022 гг.

Показатель / Обозначение	2021 г.	2022 г.	Изменение	
			+ / -	%
Численность персонала, чел.	144,00	173,00	29,00	20,14
в том числе занятые в производстве	120,00	148,00	28,00	23,33
Доля занятых в производственном процессе / Уд	0,83	0,86	0,02	3,61
Среднегодовое количество дней отработанное рабочим, дни / Д	205,00	207,00	2,00	0,98
Средняя продолжительность рабочего дня, час / П	7,50	7,70	0,20	2,67
Отработано часов всеми занятыми в производстве, час	184 500	235 897	51 397	27,86
Выручка, т. р.	894747	1290807	396060	44,27
Среднегодовая выработка одного работника, т. р.	6213,52	7461,31	1247,79	20,08
Выработка на одного занятого в производстве, т. р.:	-	-	-	-
Среднегодовая / ГВ	7456,23	8721,67	1265,44	16,97
Среднедневная / ДВ	36,37	42,13	5,76	15,84
Среднечасовая / ЧВ	4,85	5,47	0,62	12,78

Из данных таблицы следует, производительность труда в 2021-2022 гг. возросла на 20,08 %, производительность труда занятых в производстве – на 16,97 % (таблица 13). Расчет влияния факторов на изменение выработки представлен в Приложении Б.

Проведенный факторный анализ производительности труда показал, что в результате роста значений количественных показателей использования труда персонала объем выручки вырос на 215 869 т. р., за счет роста численности персонала на 180 132 т. р.

Таблица 13 – Факторный анализ производительности труда ООО «СТУ» за 2021-2022 гг., т. р.

Фактор	Изменения за счет фактора			Выручка
	Среднечасовая выработка	Среднегодовая выработка на одного рабочего	Среднегодовая выработка на одного работника	
Выручка	-	-	-	396060
Использование труда персонала, в т. ч.	-	-	-	180 132
Удельный вес рабочих	-	-	165,22	28 582
Количество отработанных дней одним рабочим за год	-	72,74	62,23	10 766
Продолжительность рабочего дня	-	200,77	171,76	29 714
Изменение среднечасовой выработки рабочих	-	991,94	848,59	146 806
Итого	-	1 265,45	1 247,80	215 869

Эффективность использования труда персонала характеризуется коэффициентом опережения роста производительности труда относительно роста заработной платы (таблица 14).

Таблица 14 – Расчёт коэффициентов эффективности использования труда персонала ООО «СТУ» за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Производительность труда, т. р. / чел.	5464,67	6213,52	7461,31	748,85	1247,79	13,70	20,08

Продолжение таблицы 14

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Среднегодовая заработная плата, т. р.	0,50	0,52	0,56	0,03	0,03	5,72	5,94
Коэффициент опережения	-	2,40	3,39	-	-	-0,99	-42,25
Коэффициент эластичности оплаты труда	-	0,42	0,29	-	-	-0,13	-30,95

Результаты расчета показали, что темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы, так как значение коэффициента опережения более единицы (хотя за последний год его значение сократилось на 42,25 %). Данное обстоятельство свидетельствует об обоснованности использования средств на оплату труда, то есть при росте производительности труда на 1 %, размер средней заработной платы за 2020-2021 гг. вырос на 0,42 %, за 2021-2022 гг. – на 0,29 %.

Дополняют группу обобщенных показателей эффективности использования труда персонала показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости (таблица 15).

Таблица 15 – Расчёт показателей зарплатоотдачи и зарплатоёмкости ООО «СТУ» за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Выручка, т. р.	803306	894747	1290807	91441	396060	11,38	44,27
Чистая прибыль, т. р.	163983	98325	186869	-65658	88544	-40,04	90,05
Фонд оплаты труда, т. р.	72,9	75,5	96,09	2,6	20,59	3,57	27,27
Зарплатоотдача по выручке	11019,29	11850,95	13433,31	831,667	1582,36	7,55	13,35

Продолжение таблицы 15

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Зарплатоёмкость по выручке	9,07	8,38	7,44	-0,69	-0,94	-7,61	-11,22
Зарплатоотдача по чистой прибыли	2249,42	1302,32	1944,73	-947,11	642,411	-42,10	49,33
Зарплатоёмкость по чистой прибыли	4,45	7,68	5,14	3,23	-2,54	72,58	-33,07

По результатам расчетов следует сделать выводы, что показатель зарплатоотдачи по выручке за 2020-2021 гг. вырос на 7,55 (27,27 %), однако за аналогичный период рассчитанный показатель по чистой прибыли демонстрирует обратную динамику. Величина показателя сократилась на 947,11 (42,10 %), что свидетельствует о снижении экономической отдачи затрат на оплату труда.

За период 2021-2022 гг. показатель зарплатоотдачи по выручке вырос на 13,35 %, по чистой прибыли – на 49,33 %, что является положительной тенденцией в расходовании денежных средств на оплату труда (рисунок 18).

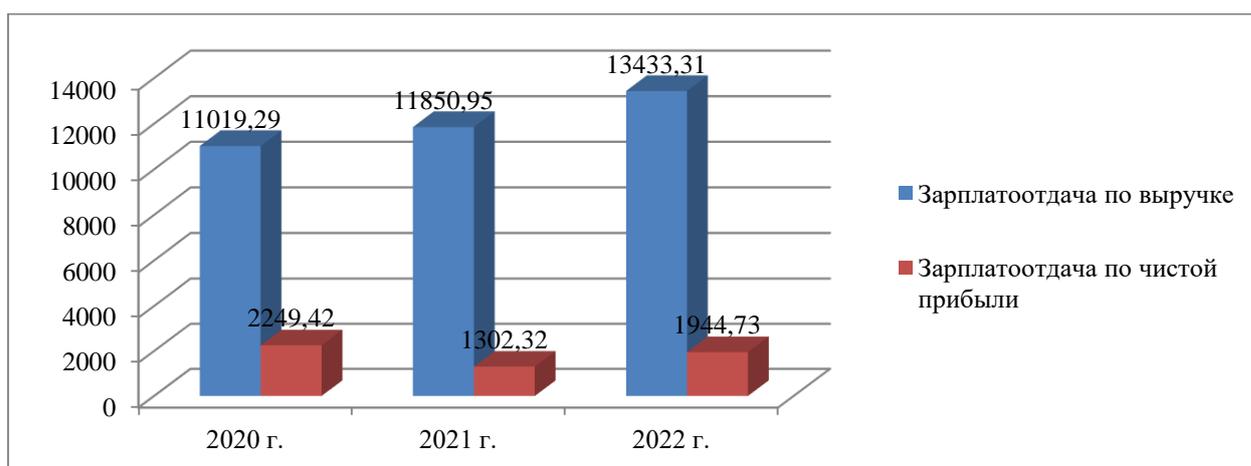


Рисунок 18 – Зарплатоотдача в ООО «СТУ» за 2020-2021 гг.

Расчет зарплатоотдачи свидетельствует об экономической отдаче затрат

на оплату труда в ООО «СТУ», что демонстрирует эффективность формирования затрат на использования труда персонала организации.

Эффективность использования труда персонала определяется с помощью коэффициентов движения, расчет которых показан в таблице 16.

Таблица 16 – Показатели эффективности использования труда на основе коэффициентов движения

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Коэффициент оборота по приему	0,05	0,02	0,19	-0,03	0,17	-56,25	815,61
Коэффициент оборота по выбытию	0,03	0,04	0,02	0,01	-0,02	53,13	-44,51
Коэффициент текучести	0,01	0,02	0,02	0,01	0,00	206,25	-16,76
Коэффициент постоянства	0,93	0,94	0,79	0,01	-0,15	1,33	-16,15
Коэффициент замещения	0,02	-0,02	0,17	-0,04	0,19	-	-

Анализ коэффициентов движения ООО «СТУ» показал, что труд персонала в организации используется эффективно. Так, коэффициент оборота по приему за 2020-2021 гг. снизился на 0,03 (56,25 %), но за истекший период наблюдается его рост на 0,17 (815,61 %). Данный рост определяется освоением новых производственных мощностей в 2022 г., в результате чего принято на работу дополнительно 29 сотрудников.

Коэффициент оборота по выбытию за 2020-2021 гг. вырос на 0,01 (53,13 %), за отчетный период его значение сократилось на 0,02 (44,51 %).

В результате того, что увольнение работников происходит по различным причинам, в том числе и по собственному желанию, о чем свидетельствует значение коэффициента текучести. Его значение за 2020-2021 гг. выросло на 0,01 (206,25 %), в отчетном периоде осталось без изменений – 0,02, что является нормой (нормативное значение – 3 – 7 %).

Коэффициент постоянства за 2020-2021 гг. вырос на 0,01 (1,33 %), но за 2021-2022 гг. его значение сократилось на 0,15 (16,05 %), что указывает на снижение эффективности использования труда персонала.

Коэффициент замещения за 2020-2021 гг. сократился на 0,04 и принял отрицательное значение, что позволяет сделать вывод, что вакантные места не были заполнены своевременно. К 2022 г. ситуация выровнялась. Показатель увеличился на 0,19 и составил 0,17 (рисунок 19).

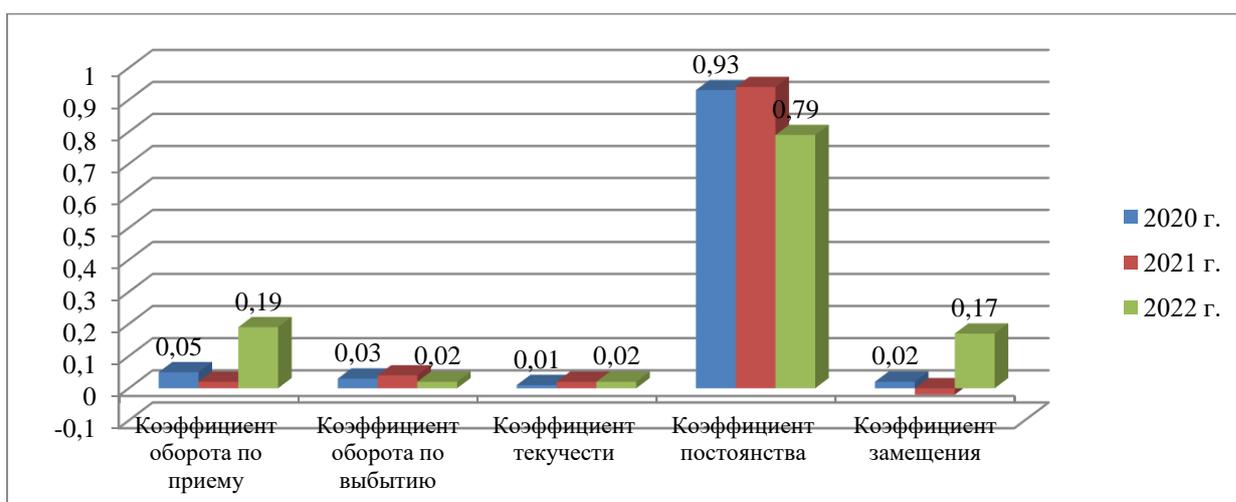


Рисунок 19 – Показатели эффективности использования труда персонала на основе коэффициентов движения

Следовательно, возможно сделать вывод, что труд персонала в организации используется эффективно, однако уровень эффективности снижается.

Далее следует остановиться на анализе эффективности использования рабочего времени (таблица 17).

Таблица 17 – Показатели эффективности использования рабочего времени в ООО «СТУ» за 2020-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				+ / -		%	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Отработано дней , дни	206	205	207	-1	2	-0,44	0,89
Максимальный фонд рабочего времени	217	216	217	-1	1	-0,46	0,46
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,8	7,5	7,7	-0,3	0,2	-3,85	2,67

На основе данных, возможно, сделать вывод, что в ООО «СТУ» фонд рабочего времени используется неэффективно. Количество дней, отработанное работником ниже максимального фонда рабочего времени, что объясняется различными причинами, в частности: листы временной нетрудоспособности, командировки, отпуск за свой счет и др.

Наблюдается снижение средней продолжительности рабочего дня в 2020-2021 гг. на 3,85 %, однако в отчетном периоде показатель вырос на 2,67 %, но не достиг установленной нормы рабочего времени, что указывает на снижение эффективности использования труда персонала.

Эффективность использования труда персонала демонстрируется показателями рентабельности, расчет которых представлен в таблице 18.

Таблица 18 – Показатели рентабельности использования труда персонала в ООО «СТУ» за 2021-2022 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Рентабельность труда персонала, руб. / чел.	1115,53	682,81	1080,17	-432,72	397,36
Рентабельность затрат на развитие персонала, %	0,44	0,72	0,35	0,28	-0,37
Рентабельность единицы персонала, %	3,01	4,99	2,02	1,98	-2,97

Из данных таблицы следует, общий показатель рентабельности персонала за 2020-2021 гг. сократился на 432,72 р. / чел., но в отчетном периоде он увеличился на 397,36 р. / чел., что демонстрирует рост эффективности использования труда персонала ООО «СТУ».

Следует отметить, что небольшой удельный вес затрат, направляемых ежегодно на развитие персонала свидетельствует о низких показателях рентабельности. Если за 2020-2021 гг. данный показатель увеличился на 0,28 %, то за 2021-2022 гг. его значение сократилось на 0,37 %. Отсюда вытекает проблема – неэффективность системы развития персонала.

Показатель рентабельности единицы персонала за 2020-2021 гг. вырос на 1,98 %, за 2021-2022 гг. отмечается его снижение – на 2,97 %, что указывает на снижение эффективности использования труда персонала (рисунок 20).

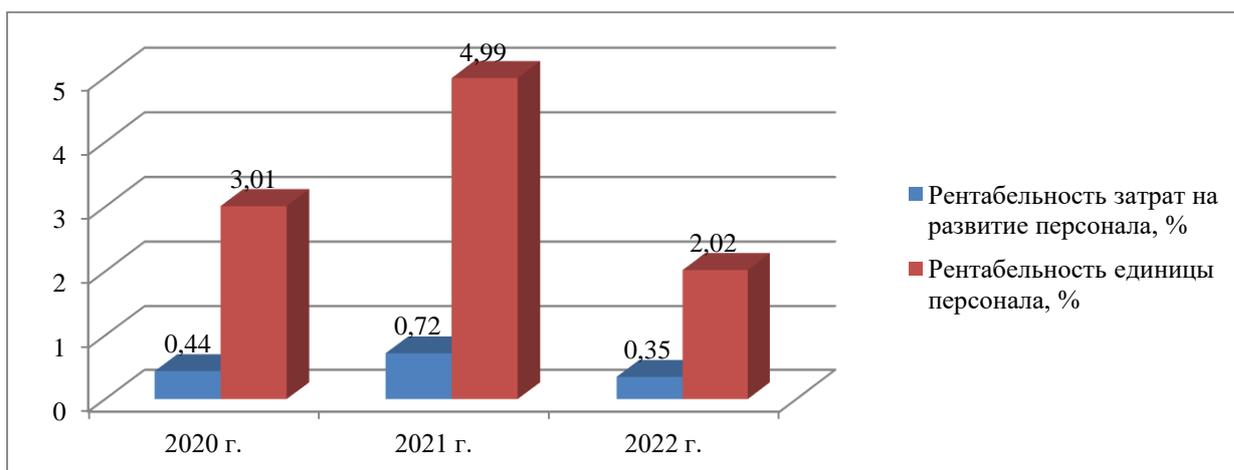


Рисунок 20 – Показатели рентабельности использования труда персонала в ООО «СТУ» за 2021-2022 гг., %

Подводя итог проведенному анализу эффективности использования труда персонала, следует сделать выводы, что он используется эффективно. Но имеются некоторые проблемы, решение которых позволит повысить эффективность использования труда персонала в ООО «СТУ» (таблица 19).

Таблица 19 – Проблемы, связанные с эффективностью использования труда персонала ООО «СТУ»

Обнаруженная проблема	Мероприятия по решению проблемы
Снижение средней продолжительности рабочего времени	Программа по снижению нерегламентированных простоев
Снижение рентабельности затрат на развитие персонала, рентабельности единицы персонала	Совершенствование программы обучения вновь принятых работников
Снижение коэффициента постоянства кадров	Оптимизация системы мотивации

Следовательно, система управления персоналом в ООО «СТУ» должна быть скорректирована с учетом совершенствования системы мотивации персонала, разработки программы по сокращению нерегламентированных простоев и пересмотра программ по развитию персонала, что позволит обеспечить повышение эффективности использования труда персонала.

Подводя итог второго раздела можно сделать вывод, что проведение анализа основных организационно-экономических показателей деятельности ООО «СТУ» показало, что организация эффективно использует ресурсный потенциал, результаты финансовой деятельности за отчетный год демонстрируют отрицательную динамику.

Для оценки эффективности труда персонала ООО «СТУ» проведен анализ обеспеченности персоналом, который показал, что в организации, в основном, используется мужской труд, по большей части задействованы работники в возрасте 30-40 лет, имеющих средне-специальное и высшее образование.

На основе анализа показателей эффективности использования труда в ООО «СТУ», возможно сделать вывод, что персонал используется эффективно. Отмечается рост производительности труда, зарплатоотдачи, но в тоже время снижение рентабельности затрат на развитие персонала, рентабельности единицы персонала и коэффициента постоянства и замещения персонала, для повышения которых предлагается провести соответствующие мероприятия.

3 Направления повышения эффективности труда персонала в ООО «Специализированное тампонажное управление»

3.1 Система мероприятий, способствующих повышению эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ»

По результатам проведенного анализа эффективности использования труда персонала, можно сделать выводы, что он используется в организации эффективно, однако существуют проблемные вопросы, решение которых позволит поднять эффективность на более высокий уровень. Для этого предлагается проведение комплекса мероприятий (рисунок 21).

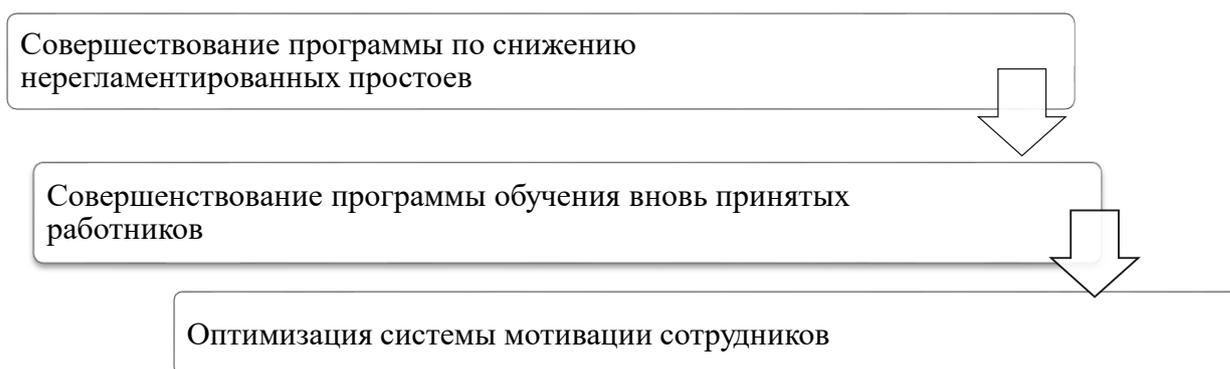


Рисунок 21 – Мероприятия по повышению эффективности использования труда персонала в ООО «СТУ»

Первым мероприятием, способствующего повышению эффективности использования труда персонала, является совершенствование программы нерегламентированных простоев.

Целью проведения данного мероприятия является повышение средней продолжительность рабочего времени.

Действующая программа по снижению нерегламентированных простоев ООО «СТУ» включает следующие мероприятия:

- анализ причин простоев: определить основные причины простоев, такие как проблемы с оборудованием, нехватка материалов, проблемы с персоналом, неудовлетворительная организация работы и т.д.;
- разработка плана действий: разработать план действий, который будет включать конкретные шаги по устранению каждой из выявленных причин простоев;
- улучшение коммуникации: улучшить коммуникацию между сотрудниками, чтобы все были осведомлены о планах и целях организации, а также о своих индивидуальных задачах и ответственности;
- обучение и развитие персонала: организовать обучение для персонала, чтобы улучшить их навыки и знания;
- оптимизация процессов и процедур: проанализировать текущие процессы и процедуры на предмет возможных улучшений, которые могут снизить простои, внедрить изменения, необходимые для оптимизации рабочих процессов;
- улучшение организации рабочего пространства: создать более эффективное и удобное рабочее пространство, которое будет способствовать лучшей организации труда и снижению простоев;
- обеспечение доступности материалов и оборудования: обеспечить своевременное получение необходимых материалов и комплектующих, а также поддержание работоспособности оборудования.

Предлагается данную программу в части решения проблем с персоналом (отсутствие сотрудников, недостаточное обучение или проблемы с мотивацией) дополнить мероприятиями, позволяющими одновременно повысить коэффициент замещения.

Чтобы повысить коэффициент замещения, прежде всего, в цехе по техническому ремонту автотранспортных средств, следует использовать весьма известный способ обучения – ротацию, позволяющего работнику получить возможность выполнять новые виды работ, обучаясь на рабочем

месте. Данный метод предлагается использовать на тот случай, если работник, выполняющий свои обязанности, временно отсутствует на рабочем месте по различным причинам, то его функции могут быть переданы другому работнику, который ранее прошёл обучение.

Процесс ротации позволяет:

- улучшить производительность: перемещение сотрудников с одной должности на другую может помочь им улучшить свои навыки;
- получить новые навыки: работая на разных позициях, сотрудники могут расширить свой профессиональный опыт и приобрести новые навыки;
- уменьшить текучку кадров: когда сотрудники имеют возможность развиваться и получать новые знания, они менее склонны искать другую работу;
- подготовить сотрудников к новым задачам и обязанностям, если это необходимо в будущем.

На период прохождения ротации устанавливается фиксированная сумма оплаты – в размере 25 % от оклада наставника.

В результате проведенного мероприятия организация имеет выгоду в размере 63 т. р., которая складывается из сокращения затрат на прохождение дополнительного обучения работником в специализированных организациях. По результатам опроса начальника отдела кадров, данное направление, возможно, использовать как минимум для 18 работников, на обучение которых ООО «СТУ» в среднем в 2022 г. затратило 225 т. р.

При средней заработной плате наставника, участвующего в ротации в 36 000 р., затраты на мероприятие составят 45 000 р. (таблица 20).

Таблица 20 – Расчёт затрат на проведение ротации, тыс. руб.

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+ / -	%
Затраты на обучение	225	162	63	-28,00

Следовательно, использование ротации позволит не только сократить нерегламентированные простои, но и получить выгоду для организации в виде сокращения затрат на обучение, что позволит повысить рентабельность затрат на развитие персонала.

Вторым мероприятием способствующего повышению эффективности использования труда персонала, является совершенствование программы обучения вновь принятых работников.

Целью проведения данного мероприятия является повышение показателя рентабельности затрат на развитие персонала.

Для вновь принятого персонала, который будет занят в сфере основного производства – услуги по организации добычи нефти, следует организовать прохождение обучения без отрыва от производства, используя метод Shadowing. Как было отмечено выше, в ООО «СТУ» в 2022 г. принято на работу 29 новых сотрудников в связи с реализации первой очереди инвестиционного проекта. Реализация второй очереди проекта намечена на 2023-2024 гг., что повлечет за собой дополнительный прием новых сотрудников.

Суть использования данного метода заключается в том, что более опытный и квалифицированный сотрудник помогает и поддерживает вновь принятого сотрудника в его профессиональном развитии. Сопровождающий нового сотрудника помогает ему освоиться на рабочем месте, понять цели и задачи организации, а также обучает его необходимым навыкам и знаниям для выполнения своих обязанностей.

Реализация метода Shadowing позволит:

- определить цели и направления профессионального развития;
- усовершенствовать развитие навыков и компетенций, которые необходимы для достижения целей (навыки общения, решения проблем, управления временем или др.);
- передать знания и опыт молодому специалисту, что может помочь ему быстрее развиваться и достигать успеха в своей сфере деятельности;

- установить обратную связь, что помогает новичкам развиваться и улучшать свои навыки и компетенции.

Реализация данного метода, бесспорно, сопряжена с затратами по оплате труда наставника, но организация получает дополнительную выгоду от сокращения затрат на обучение сотрудников во внешних организациях, занимающихся подготовкой и переподготовкой кадров, а также получением прироста выручки, по мнению экспертов, от 5 % до 6 %.

По результатам 2022 г. организация на повышение квалификации по программе подготовки в объёме 72 часа для вновь принятых сотрудников затратила 936 600 р. (32 400 р. x 29 чел.).

Предлагается сократить программу повышения квалификации до 36 часов, а для остального времени использовать метод Shadowing.

Средний размер заработной платы высококвалифицированного работника в ООО «СТУ» составляет 42 600. При реализации данного метода ему полагается надбавка в размере 15 % за двух новичков, которые будут на протяжении производственного дня наблюдать за ним как опытным сотрудником. Если программа будет реализована в течение месяца в пределах производственного процесса, то надбавка ему полагается в размере 2 590 р. / месяц. Следовательно, величина совокупных затрат по фонду оплаты труда составит 37 555 р. (таблица 21).

Таблица 21 – Оценка эффективности от применения метода Shadowing в ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Сумма с учетом экономия	
			Руб.	%
Затраты на обучение, руб.	936 900	505 855	-431 045	-46,01

В целом по организации экономия средств на обучение составит 431 045 р.

Третьим мероприятием способствующего повышению эффективности использования труда персонала, является совершенствование программы по мотивации сотрудника.

Целью проведения данного мероприятия является повышение коэффициента постоянства персонала.

По результатам проведенного анализа, определено, что происходит снижение коэффициента постоянства кадров, что объясняется, прежде всего, отсутствием гибкой политики в части мотивации работников. Поэтому предлагается усовершенствовать программу по развитию персонала, позволяющую усилить мотивационные направления.

Рекомендуется данную программу дополнить мероприятием, позволяющим совмещать развитие персонала через систему обучения и их мотивацию на основе введения раз в три месяца профессиональной аттестации.

Профессиональная аттестация позволит подтвердить знания и навыки работников и иметь вознаграждение в виде бонусов, размер которых определяется результатами тестирования.

В данном случае рекомендуется каждому работнику сконцентрироваться на профессиональном росте через самостоятельно организованную систему обучения. Данное направление в настоящее время является весьма актуальным. Оно предполагает обучение на основе использования цифрового контента.

Цифровой контент - это информация, которая представлена в виде электронных данных, таких как текст, изображения, видео, аудио и другие форматы. Цифровой контент может быть создан и использован на различных устройствах, включая компьютеры, смартфоны, планшеты и другие электронные устройства. Цифровой контент может быть доступен для просмотра, скачивания, покупки или обмена в зависимости от его типа и условий использования.

Затраты, связанные использованием цифрового контента, не требуются, так как электронная версия учебного материала имеется в наличии, которая использовалась ранее для проведения обучающих семинаров АО «Оренбургнефть» (ООО «СТУ» является подрядной организацией).

Затраты, связанные с предложенным мероприятием представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Затраты, связанные с проведение аттестации в ООО «СТУ»

Виды затрат	Стоимость за единицу, руб.	Общая сумма затрат в год, руб.
Программа для тестирования по результатам обучения (3 единицы – для управленцев, основной и вспомогательной деятельности)	24 800	74 400
Выплаты за успешное прохождение обучения	484 400	1 938 600
Итого	-	2 013 000

Выплаты за успешное прохождение тестирования определяется в размере 5 % от фонда оплаты труда и будут определяться набранными баллами (таблица 23).

Те сотрудники, которые не прошли успешно аттестацию, обязаны будут проходить повышение квалификации за свой счет.

Таблица 23 – Размер надбавки за успешное прохождение аттестации в ООО «СТУ»

Набранные баллы, %	Удельный вес доплат, %
91- 100	50
76 - 90	30
65 - 75	20
Менее 65	-

Тем самым организация будет иметь выгоду на сокращении затрат, связанных с повышением квалификации, которые она имеет, так как

работники проходят ее на постоянной основе в виду с проведением опасных видов работ в количестве 18 часов раз в три месяца. ООО «СТУ» сократит свои затраты в данном направлении на 3 114 т. р. в год, что позволит, в конечном итоге, увеличить валовую прибыль (в результате использования данного метода обучения с элементами мотивационного характера позволят увеличить размер выручки до 5 %).

В результате применения данной системы обучения:

- появится система непрерывного обучения и повышения профессионализма работников без дополнительных затрат внешним организациям;
- имеется объективность определения уровня знаний и умений работников;
- повысится обоснованность определения кандидатов на внешнее обучение и повышение квалификации;
- повысится результативность использования труда и процесса производства.

В результате использования предложенных мероприятий улучшится использование труда персонала, повысится его эффективность.

3.2 Расчёт эффективности от предложенных мероприятий

Основным показателем, на основе которого определяется эффективность использования труда персонала в организации, считается производительность труда, а также обратный ему показатель - трудоёмкость (таблица 24).

Таблица 24 – Обобщенные показатели эффективности использования труда персонала ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+, -	%
Выручка, т. р.	1290807	1361907	71100	5,51
Численность персонала, чел.	173	173	0	0
Производительность труда, млн.р./чел.	7,46	7,87	0,41	5,51
Трудоёмкость, чел. / млн. р.	0,13	0,12	-0,01	-7,69

По данным таблицы следует сделать вывод, что отмечается рост эффективности использования труда персонала в организации. Так, показатель производительности труда вырос на 5,51 %. Сделанный вывод подтверждается исчислением показателя трудоёмкости, значение которого сократилось на 7,69 % (рисунок 22).

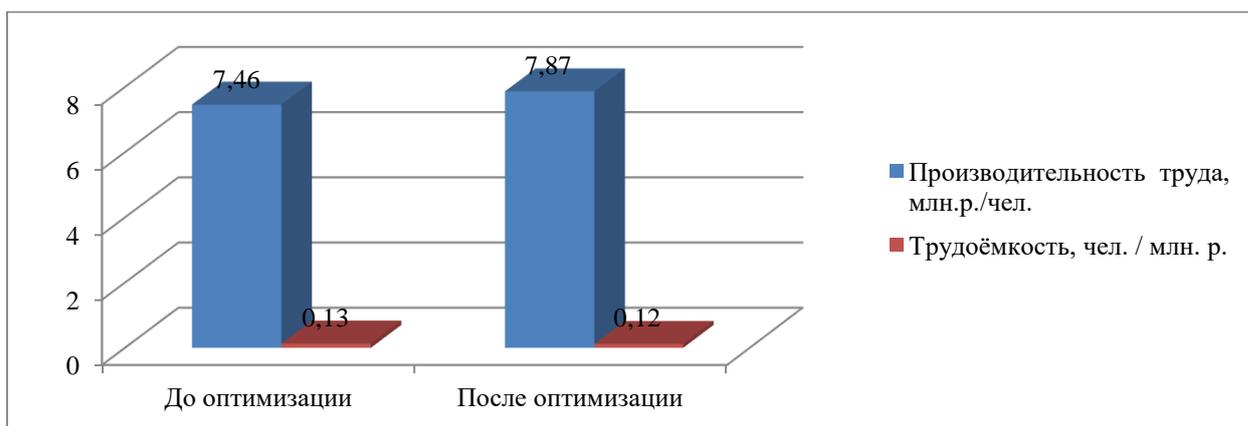


Рисунок 22 – Обобщенные показатели эффективности использования труда персонала ООО «СТУ» в результате оптимизации

Эффективность использования труда персонала характеризуется коэффициентом опережения роста производительности труда относительно роста заработной платы (таблица 25).

Результаты расчета показали, что темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы, так как значение коэффициента опережения более единицы.

Таблица 25 – Расчёт коэффициентов эффективности использования труда персонала ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+, -	%
Производительность труда, млн.р./чел.	7,46	7,87	0,41	5,51
Среднегодовая заработная плата, т. р.	0,56	0,58	0,02	3,57
Коэффициент опережения	3,39	1,63	-1,76	-51,92
Коэффициент эластичности оплаты труда	0,29	0,65	0,36	124,14

Данное обстоятельство свидетельствует об обоснованности использования средств на оплату труда, то есть при росте производительности труда на 1 %, размер средней заработной платы вырос на 0,65 %, что является нормой (0,5 – 0,8 %).

Дополняют группу обобщенных показателей эффективности использования труда персонала показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости (таблица 26).

Таблица 26 – Расчёт показателей зарплатоотдачи и зарплатоемкости ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+, -	-
Выручка, т. р.	1290807	1361907	71100	5,51
Чистая прибыль, т. р.	186869	197707	10838	5,80
Фонд оплаты труда, т. р.	96,09	100,34	4,25	4,42
Зарплатоотдача по выручке	13433,31	13572,92	139,61	1,04
Зарплатоемкость по выручке	7,44	7,37	-0,07	-0,94
Зарплатоотдача по чистой прибыли	1944,73	1970,37	25,64	1,32
Зарплатоемкость по чистой прибыли	5,14	5,08	-0,06	-1,17

По результатам расчетов следует сделать выводы, что показатель зарплатоотдачи по выручке вырос на 139,61 (1,04 %), показатель зарплатоотдачи по чистой прибыли – на 1,32 %, что является положительной тенденцией в расходовании денежных средств на оплату труда (рисунок 23).

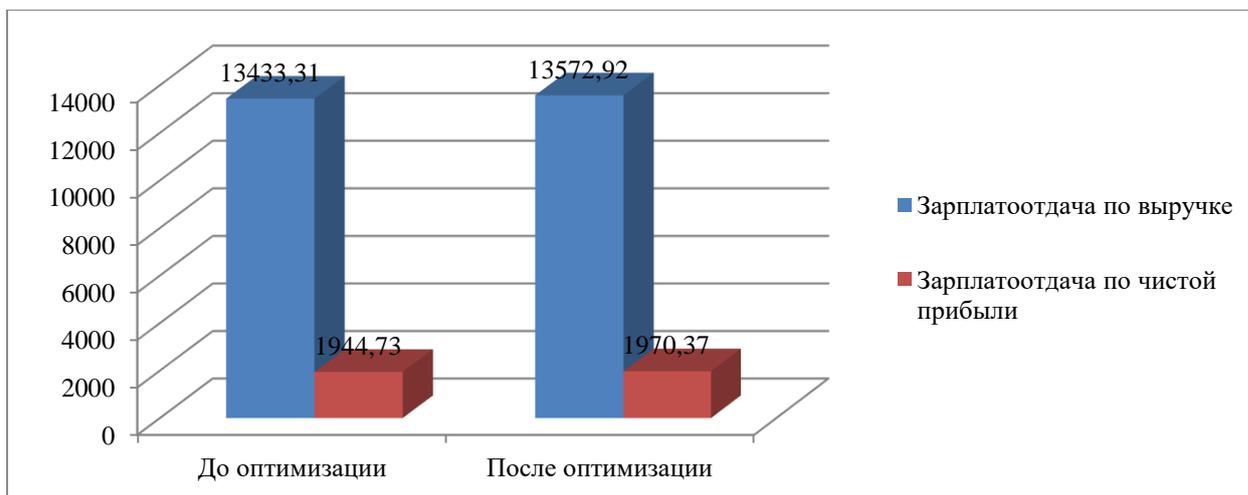


Рисунок 23 – Зарплатоотдача в ООО «СТУ» в результате проведения мероприятий

Расчет зарплатоотдачи свидетельствует об экономические отдачи затрат на оплату труда в ООО «СТУ», что демонстрирует эффективность формирования затрат на использования труда персонала организации.

Эффективность использования труда персонала определяется с помощью коэффициентов движения, расчет которых показан в таблице 27.

Таблица 27 – Показатели эффективности использования труда на основе коэффициентов движения

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+,-	%
Коэффициент оборота по приему	0,19	0,21	0,02	10,53
Коэффициент оборота по выбытию	0,02	0,02	0	0,00
Коэффициент текучести	0,02	0,02	0	0,00
Коэффициент постоянства	0,79	0,94	0,15	18,99
Коэффициент замещения	0,17	0,22	0,05	29,41

Анализ коэффициентов движения ООО «СТУ» показал, что труд персонала в организации используется эффективно. Так, коэффициент оборота по приему вырос на 0,02 (10,53 %).

Данный рост определяется освоением новых производственных мощностей в 2023 г. (вторая очередь освоения инвестиционного проекта), в

результате чего будет принято на работу дополнительное количество сотрудников.

Коэффициент оборота по выбытию останется без изменений в виду представленных рекомендаций в части реализации программы развития персонала.

В результате того, что увольнение работников происходит по различным причинам, в том числе и по собственному желанию, о чем свидетельствует значение коэффициента текучести. Его значение осталось без изменений – 0,02, что является нормой (нормативное значение – 3 – 7 %).

Коэффициент постоянства вырос на 0,15 (18,99 %), что указывает на рост эффективности использования труда персонала в результате применения новых рекомендаций.

Коэффициент замещения вырастет на 0,05 (29,41 %), что позволяет сделать вывод, что вакантные места будут заполнены своевременно (рисунок 24).

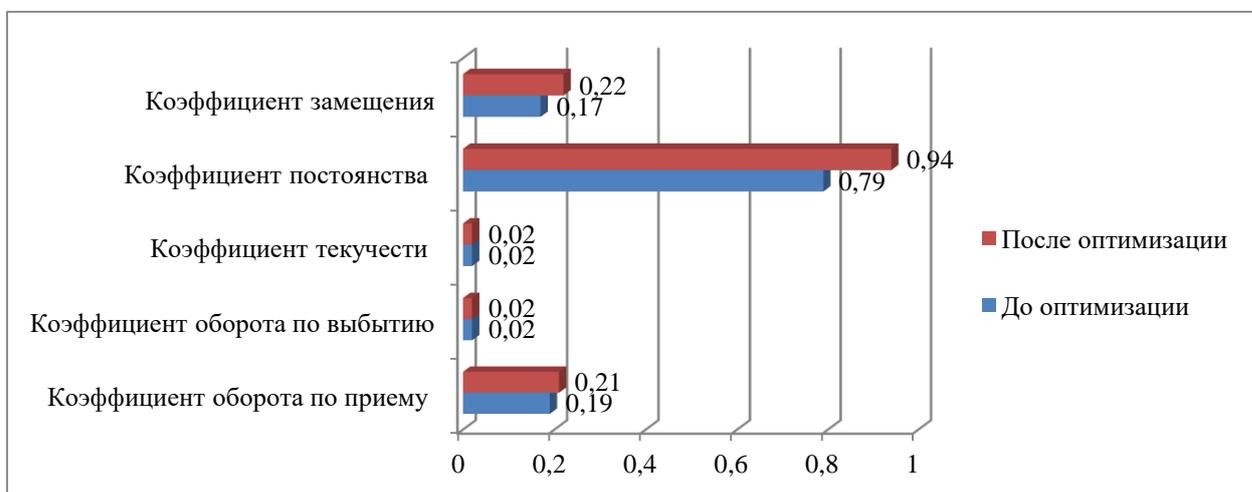


Рисунок 24 – Показатели эффективности использования труда персонала на основе коэффициентов движения

Следовательно, возможно сделать вывод, что уровень эффективности использования труда персонала повышается.

Эффективность использования труда персонала демонстрируется показателями рентабельности, расчет которых представлен в таблице 28.

Таблица 28 – Показатели рентабельности использования труда персонала в ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+, -	%
Рентабельность затрат на развитие персонала, %	0,35	0,93	0,58	-
Рентабельность единицы персонала, %	2,02	2,16	0,14	-

Из данных таблицы следует, что оптимизация затрат, направляемых ежегодно на развитие персонала свидетельствует о повышении показателя рентабельности. Данный показатель увеличился на 0,58 %.

Показатель рентабельности единицы персонала вырос на 0,14 %, что указывает на повышение эффективности использования труда персонала (рисунок 25).

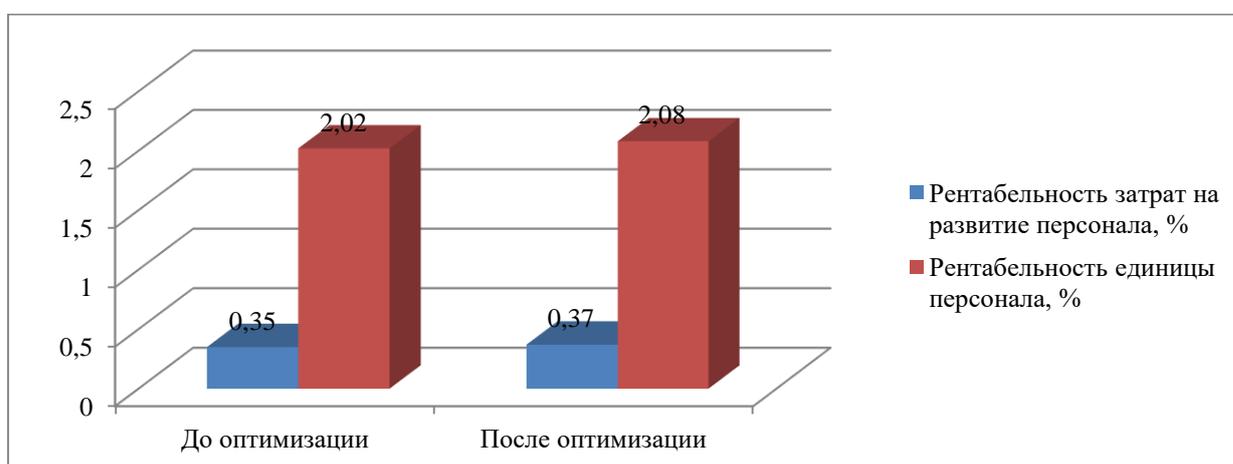


Рисунок 25 – Показатели рентабельности использования труда персонала в ООО «СТУ» с учетом представленных мероприятий, %

Подводя итог проведенному анализу эффективности использования труда персонала, следует сделать выводы, что в результате рекомендованных мероприятий отмечается рост эффективности их использования (таблица 29).

Таблица 29 – Результативность рекомендуемых мероприятий с позиции улучшения использования персонала ООО «СТУ»

Мероприятие	Экономическая эффективность	Социальная эффективность
Программа по снижению нерегламентированных простоев	Рост средней продолжительности рабочего времени, рентабельности использования труда персонала	Повышение профессионального уровня, улучшение дисциплины
Совершенствование программы обучения вновь принятых работников	Повышение рентабельности затрат на развитие персонала, рентабельности единицы персонала, сокращение затрат на обучение новых работников	Обучение навыкам общения и командной работы поможет сотрудникам лучше адаптироваться в коллективе и успешно выполнять свои задачи
Оптимизация программы мотивации сотрудников	Повышение коэффициента постоянства кадров, производительности труда	Повышение мотивации, улучшение морального духа и вовлеченности в производственный процесс

В результате представленных предложений по улучшению использования персонала ООО «СТУ», направленных на повышение эффективности использования его труда в организации существенно повысится.

Подводя итоги третьего раздела можно сделать вывод, что с целью усовершенствования программы по снижению нерегламентированных простоев во вспомогательном производстве предлагается использовать ротацию. Данное мероприятие позволит работнику получить возможность выполнять новые виды работ, обучаясь на рабочем месте и увеличить среднюю продолжительность рабочего времени. В результате проведенного мероприятия организация имеет выгоду в размере 63 т. р., которая складывается из сокращения затрат на прохождение дополнительного обучения работником в специализированных организациях, а также возможность совмещать по должностям.

Для вновь принятого персонала в основном производства следует использовать метод Shadowing в совокупности с профессиональной аттестацией на основе использования цифрового контента, что позволит

повысить размер оплаты труда на 4,42 %, сократить затраты на повышение квалификации на 46,01 %, увеличить размер выручки до 5,1 %.

В результате представленных мероприятий эффективность использования труда персонала ООО «СТУ» повысится.

Производительность труда увеличится 5,51 %, причем при росте производительности труда на 1 %, размер средней заработной платы вырос на 0,65 %, что является нормой (0,5 – 0,8 %).

Показатель зарплатоотдачи по выручке увеличится на 139,61 (1,04 %), показатель зарплатоотдачи по чистой прибыли – на 1,32 %.

Улучшатся значения показателей, характеризующих движение персонала. Например, коэффициент постоянства повысится на 0,15 (18,99 %), коэффициент замещения - на 0,05 (29,41 %).

Оптимизация затрат, направляемых ежегодно на развитие персонала свидетельствует о повышении показателя рентабельности на 0,58 %.

Показатель рентабельности единицы персонала вырос на 0,14 %, что указывает на повышение эффективности использования труда персонала ООО «СТУ».

Заключение

Категорию труда персонала необходимо считать многовариантным звеном ресурсного потенциала организации, использование которого проявляется определенной фазой системы управления и определяется классификационными признаками. Проведение анализа рационального использования труда персонала организации базируется на принципах и методике, которые являются базовым инструментарием для оценки эффективности его использования.

Объектом исследования в бакалаврской работе является ООО «Специализированное тампоначное управление» (ООО «СТУ»).

Проведение анализа основных организационно-экономических показателей деятельности ООО «СТУ» показало, что организация эффективно использует ресурсный потенциал. Следует отметить, что организация является прибыльной. Величина полученной прибыли объясняет положительные значения показателей рентабельности. В подтверждение данного вывода следует указать на изменение затрат на рубль выручки. Показатель за 2020-2021 гг. сократился на 0,25 %, за 2021-2022 гг. вырос на 9,37 %.

Для оценки эффективности труда персонала ООО «СТУ» проведен анализ обеспеченности персоналом, который показал, что в организации, в основном, используется мужской труд, по большей части задействованы работники в возрасте 30-40 лет, имеющих средне-специальное и высшее образование.

Анализ движение персонала ООО «СТУ» показал, что текучесть работников очень мала (2,2 % - 3,8 % в год). В связи с этим, численный состав персонала за 2020-2021 гг. сократился на 2,04 %, за истекший период возрос на 20,14 %. Данные изменения в численности персонала ООО «СТУ» способствовали изменению эффективности использования труда.

На основе анализа показателей эффективности использования труда в ООО «СТУ», возможно сделать вывод, что персонал используется

эффективно. Отмечается рост производительности труда. Так, показатель за 2020-2021 гг. вырос на 13,70 %, за последний год – на 20,08 %. Темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы, так как значение коэффициента опережения более единицы. Данное обстоятельство свидетельствует об обоснованности использования средств на оплату труда. То есть при росте производительности труда на 1 %, размер средней заработной платы за 2020-2021 гг. вырос на 0,42 %, за 2021-2022 гг. – на 0,29 %.

Показатель зарплатоотдачи по выручке за 2021-2022 гг. показатель зарплатоотдачи по чистой прибыли вырос на 13,35 %, по чистой прибыли – на 49,33 %, что является положительной тенденцией в расходовании денежных средств на оплату труда.

Анализ коэффициентов движения ООО «СТУ» показал, что труд персонала в организации используется эффективно, однако уровень эффективности снижается, что подтверждается показателями рентабельности. Так, например, рентабельность развития персонала за 2020-2021 гг. увеличилась на 0,28 %, то за 2021-2022 гг. сократилась на 0,37 %.

Поэтому, возможно сделать выводы, что труд персонала используется эффективно. Но имеются некоторые проблемы, решение которых позволит повысить эффективность использования труда персонала в ООО «СТУ» на основе разработанных мероприятий.

с целью усовершенствования программы по снижению нерегламентированных простоев во вспомогательном производстве предлагается использовать ротацию. Данное мероприятие позволит работнику получить возможность выполнять новые виды работ, обучаясь на рабочем месте и увеличить среднюю продолжительность рабочего времени. В результате проведенного мероприятия организация имеет выгоду в размере 63 т. р., которая складывается из сокращения затрат на прохождение дополнительного обучения работником в специализированных организациях, а также возможность совмещать по должностям.

Для вновь принятого персонала в основном производства следует использовать метод Shadowing в совокупности с профессиональной аттестацией на основе использования цифрового контента, что позволит повысить размер оплаты труда на 4,42 %, сократить затраты на повышение квалификации на 46,01 %, увеличить размер выручки до 5,1 %.

В результате представленных мероприятий эффективность использования труда персонала ООО «СТУ» повысится.

Производительность труда увеличится 5,51 %, причем при росте производительности труда на 1 %, размер средней заработной платы вырос на 0,65 %, что является нормой (0,5 – 0,8 %).

Показатель зарплатоотдачи по выручке увеличится на 139,61 (1,04 %), показатель зарплатоотдачи по чистой прибыли – на 1,32 %.

Улучшатся значения показателей, характеризующих движение персонала. Например, коэффициент постоянства повысится на 0,15 (18,99 %), коэффициент замещения - на 0,05 (29,41 %).

Оптимизация затрат, направляемых ежегодно на развитие персонала свидетельствует о повышении показателя рентабельности на 0,58 %.

Показатель рентабельности единицы персонала вырос на 0,14 %, что указывает на повышение эффективности использования труда персонала ООО «СТУ».

Список используемых источников

1. Гарнов А. П., Хлевная Е. А., Мыльник А. В. Экономика предприятия : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2019. 303 с. URL: <https://urait.ru/bcode/426184> (дата обращения: 25.07.2023).
2. Гершанок А. А. Основы организации труда : учеб. пособие. Пермь : ПГНИУ 2019. 227 с. URL: www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/gershanok-osnovy-organizacii-truda.pdf. (дата обращения 26.07.2023).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 (в ред. 14.04.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.07.2023).
4. Ежкова С. О., Галкина Ю. Е., Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия // Форум молодых ученых. 2019. №1(29). С. 1196. URL: <https://forum-nauka.ru> (дата обращения: 24.07.2023)
5. Залозная Г.М. Алгоритм оценки эффективности труда персонала // Друкерровский вестник. 2021. № 4 (42). С. 181-193.
6. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами учебник М. : НИЦ ИНФРА-М, 2022. 284 с.
7. Корсаков М. Н., Ребрин Ю. И., Федосова Т. В., Макареня Т. А., Экономика, организация и управление на предприятии : учебник ; под ред. М. А. Боровской. Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2021. 440 с.
8. Кружкова Т. И., Ручкин А. В, Рущицкая О. А. Построение оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала на предприятии // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2020. №3. С. 3-17
9. Максимцев И. А., Горелов Н. А. Управление персоналом : учебник и практикум. М. : Юрайт, 2022. 526 с.

10. Мещерякова А. Б. Оценка эффективности трудовых процессов в организации: от теории к практике // Вестник Академии знаний. 2021. № 4 (45). С. 215-221.
11. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : Федеральный закон № 14 (ред. 16.04.2022) // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.07.2023)
12. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью Специализированное тампоначное управление [Электронный ресурс] // URL: <https://www.list-org.com/> <https://checko.ru/company/stu-1025600575725>
13. Петухова Ж. Г. Методы оценки эффективности организации труда в системе менеджмента предприятия // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 49. С. 484-491.
14. Сабетова Т.В. Сущность труда в оценке трудового потенциала // Вестник ВГАУ. 2019. № 11 С.105-109
15. Савицкая Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2020. 608 с.
16. Сайфиудинов Б. В. Некоторые особенности оценки экономической эффективности организации труда // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 71-3. С. 50-54.
17. Склярская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров. М. : Дашков и К°, 2019. 304 с.
18. Скорик А. А. Оценка эффективности труда как составляющей кадрового потенциала через формализацию экономических показателей // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2021. № 10. С. 48-52.
19. Соколова Н. Г. Человеческий потенциал и конкурентоспособность промышленного предприятия // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2021. № 4 (47). С. 32-37.

20. Сытник А. А. Совершенствование системы оценки труда персонала организации // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 50. С. 794-798.
21. Тарасенко Т. В. Оценка эффективности управления расходами на оплату труда // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 4. С. 693-703.
22. Титаренко Д. В. Методологические подходы к оценке производительности труда на предприятии // Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». 2021. № 13. С. 267-275.
23. Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А. Социология труда : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2021. 434 с. URL: <https://urait.ru/bcode/473554> (дата обращения: 21.07.2023)
24. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК). [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 (ред. от 10.07.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.07.2023).
25. Шабанова Т. В., Богатырева О. Н. Анализ трудовых показателей : учеб. пособие // ВШТЭ СПбГУПТД. СПб., 2020. 78 с.
26. Экономика труда : учебник для вузов ; под общей редакцией М. В. Симоновой. М. : Юрайт, 2023. 259 с. URL: <https://urait.ru/bcode/515188> (дата обращения: 20.07.2023).
27. Яковенко Е. Г., Христюлова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда : учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 319 с.

Приложение А
Бухгалтерская отчетность

Таблица А.1 – Бухгалтерский баланс за 2022 г.

	Форма по ОКУД	Коды		
Организация: ООО «СТУ»	Дата	0710001	31.12.2022	
Идентификационный номер налогоплательщика	по ОКПО	03010128		
Вид деятельности Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа	ИНН	5603011386		
Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / собственность иностранных юридических лиц	по ОКВЭД	09.10		
Единица измерения: т. р.	по ОКОПФ / ОКФС	12300		
Местонахождение (адрес): 461040, Оренбургская область, город Бузулук, Магистральная улица, 12	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
4.3.	Основные средства	1150	643 571	427 109	326 497
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
4.7.	Финансовые вложения	1170			
4.19.	Отложенные налоговые активы	1180	16 690	17 414	3 811
4.3.1.	Прочие внеоборотные активы	1190	47	106	165
	Итого по разделу I	1100	660 308	444 629	330 473
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.5.	Запасы	1210	170 681	70 216	59 199
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	3 307	3005	243
4.6.	Дебиторская задолженность	1230	545 527	263 677	281 619
4.4.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
4.8.	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	19 434	69 304	834
4.9.	Прочие оборотные активы	1260	25	25	0
	Итого по разделу II	1200	738 974	406 227	341 895
	БАЛАНС	1600	1 399 282	850 856	672 368

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
4.10.	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	49 584	49 584	49 584
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
4.11.	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
4.12.	Резервный капитал	1360	-	-	-
4.13.	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	736 188	549 319	382 035
	Итого по разделу III	1300	785 772	598 903	431 619
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
4.16.	Заемные средства	1410	192 500	0	109 400
4.19.	Отложенные налоговые обязательства	1420	35 764	33 519	16 065
4.27.	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	49 727	368	0
	Итого по разделу IV	1400	277 991	33 887	125 465
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
4.16.	Заемные средства	1510	-	-	-
4.17.	Кредиторская задолженность	1520	247 128	159 285	105 234
4.18.	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
4.27.	Оценочные обязательства	1540	59 840	57 899	10 050
	Прочие обязательства	1550	28 551	882	-
	Итого по разделу V	1500	335 519	218 066	115 284
	БАЛАНС	1700	1 399 282	850 856	672 368

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Отчет о финансовых результатах за 2021 г.

					Коды
Организация: ООО «СТУ»		Форма по ОКУД			0710001
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата			31.12.2021
Вид деятельности Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа		по ОКПО			03010128
Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / собственность иностранных юридических лиц		ИНН			5603011386
Единица измерения: т. р.		по ОКВЭД			09.10
		по ОКОПФ / ОКФС			12300
		по ОКЕИ			384
Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	
4.22.	Выручка	2110	894 747	803 806	
4.23.	Себестоимость продаж	2120	(672 974)	(592 213)	
	Валовая прибыль (убыток)	2100	221 953	211 593	
4.23.	Коммерческие расходы	2210			
	Управленческие расходы	2220	(28 707)	(39 236)	
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	193 246	172 357	
4.24.	Доходы от участия в других организациях	2310			
	Проценты к получению	2320	2 227	76	
	Проценты к уплате	2330	(1 342)	(12 372)	
4.24.	Прочие доходы	2340	11 640	54 967	
4.24.	Прочие расходы	2350	(80 223)	(9 081)	
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	125 548	205 947	
4.19.	Налог на прибыль	2410	(25 589)	(42 081)	
	Прочее	2460	(1 634)	117	
	Чистая прибыль (убыток)	2400	98 325	163 983	

Продолжение Приложения А

Таблица А.3 – Отчет о финансовых результатах за 2022 г.

	Форма по ОКУД	Коды
Организация: ООО «СТУ»	Дата	0710001
Идентификационный номер налогоплательщика	по ОКПО	31.12.2022
Вид деятельности Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа	ИНН	03010128
Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / собственность иностранных юридических лиц	по ОКВЭД	5603011386
Единица измерения: т. р.	по ОКОПФ / ОКФС	09.10
	по ОКЕИ	12300
		384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
4.22.	Выручка	2110	1 290 807	894 747
4.23.	Себестоимость продаж	2120	(1 072 015)	(672 794)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	218 792	221 953
4.23.	Коммерческие расходы	2210		
	Управленческие расходы	2220	(34 846)	(28 707)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	183 946	193 546
4.24.	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320	4 214	2 227
	Проценты к уплате	2330	(13 020)	(1 342)
4.24.	Прочие доходы	2340	66 096	11 640
4.24.	Прочие расходы	2350	(6 376)	(80 223)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	234 860	125 548
4.19.	Налог на прибыль	2410	(48 143)	(25 589)
	Прочее	2460	152	(1 634)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	186 869	98 325

Приложение Б

Факторный анализ производительности труда

Таблица Б.1 – Факторы среднегодовой выработки

Показатель	Алгоритм расчёта	Значение	
		2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Удельный вес рабочих	$\Delta ГВ(уд) = \Delta Уд \times ГВп$	-22,21	165,22
Количество отработанных дней одним работником	$\Delta ГВ(д) = Удф \times \Delta Д \times ДВп$	-31,70	72,74
Количество отработанных дней одним рабочим за год		-26,42	62,23
Продолжительность рабочего дня работника	$\Delta ГВ(п) = Удф \times Дф \times \Delta П \times ЧВп$	-249,97	200,77
Продолжительность рабочего дня рабочего		-208,31	171,76
Изменение среднечасовой выработки работника	$\Delta ГВ(чв) = Удф \times Дф \times Пф \times \Delta ЧВ$	1 206,94	991,94
Изменение среднечасовой выработки рабочих		1 005,79	848,59
Итого по работникам	-	925,27	1 247,80
Итого по рабочим	-	748,84	1 265,45