

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)

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере ООО «Специализированное тампонажное управление»)

Обучающийся

М.П. Идиятуллина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Н.А. Ярыгина

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

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Идиятуллина Марина Петровна.

Тема работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере ООО «СТУ»).

Научный руководитель: к.э.н., доцент, Н.А. Ярыгина.

Цель исследования - рассмотреть теоретические и практические подходы к анализу обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации для разработки мероприятий, позволяющих её повысить.

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 трудовых ресурсов в современных условиях.

Методы исследования - группировка исходной информации, анализ на основе расчета абсолютных и относительных показателей, сравнения, математических способов и приемов, графический и др.

Краткие выводы по бакалаврской работе – к анализу обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации для разработки мероприятий, позволяющих её повысить.

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

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 41 источника и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 72 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 27, рисунков – 26.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические подходы к анализу обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации	7
1.1 Понятие трудовых ресурсов организации.....	7
1.2 Классификация трудовых ресурсов для целей анализа обеспеченности и эффективности использования	13
1.3 Методика анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации.....	17
2 Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Специализированное таможенное управление»	25
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «СТУ».....	25
2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «СТУ»	33
2.3 Анализ показателей эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ»	40
3 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Специализированное таможенное управление»	51
3.1 Система мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ».....	51
3.2 Расчёт эффективности от предложенных мероприятий	60
Заключение	66
Список используемой литературы	69
Приложение А Бухгалтерская отчетность.....	73
Приложение Б Факторный анализ производительности труда.....	77

Введение

В современных условиях хозяйствования трудовые ресурсы организации являются особенной экономической категорией, к которой проявляется пристальное внимание учёных. Теоретический и практический интерес к трудовым ресурсам организации объясняется тем, что именно они являются 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 трудовым ресурсам. Их развитие, формирование и использование в условиях автоматизации производства и появления новых технических решений требует изменять организационную структуру и методы управления трудовыми ресурсами. 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 трудовыми ресурсами, более оптимально подходить к вопросам их обеспеченности и эффективности использования, что доказывает актуальность темы бакалаврской работы.

Цель бакалаврской работы – рассмотреть теоретические и практические подходы к анализу обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации для разработки мероприятий, позволяющих её повысить.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий спектр задач:

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

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

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

Теоретическими и методологическими основами исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в области производственного и финансового менеджмента. Вопросы содержания категорий трудовые ресурсы организации и эффективности их 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 трудовых ресурсов 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 трудовым ресурсам организации, обеспеченности и эффективности их использования: анализируется понятие трудовых ресурсов организации с позиции российских и западных учёных, цель, показатели эффективности и методика их анализа.

Во втором разделе анализируются трудовые ресурсы и эффективность их использования в ООО «СТУ»: на основе технико-экономической характеристики определяется результативность деятельности организации, анализируются показатели эффективности использования трудовых ресурсов, определяется влияние факторов на показатели.

В третьем разделе рассматриваются направления, позволяющие повысить эффективность использования трудовых ресурсов, рассчитывается эффективность от представленных мероприятий.

В заключении проводится обобщение результатов проведенного исследования.

1 Теоретические подходы к анализу обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации

1.1 Понятие трудовых ресурсов организации

Главным инструментом организации и осуществления производственной деятельности в организации является наличие и обеспеченность её трудовыми ресурсами. Особенность трудовых ресурсов организации определяется личностным фактором, который включает совокупность ценностных и качественных характеристик, присущих индивидуально каждому работнику. 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.

Однако следует отметить, что в современной действительности среди учёных не сформировалось общего подхода к определению и выявлению сущности термина трудовые ресурсы организации [1].

Одним из первых учёных, посвятившего несколько своих работ исследованию понятия и сущности трудовых ресурсов был академик С.Г. Струмилин, по мнению которого «трудовыми ресурсами называется часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности» [6, 1023].

В современной российской реальности для определения данного понятия используется законодательство РФ, в котором указывается, что «трудовые ресурсы – это «трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста, а также иностранных трудовых мигрантов» [18].

Границы трудоспособного возраста определяются законодательством РФ, при этом нижней границей трудоспособного возраста считается

шестнадцатилетний возраст [32], верхней – 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин [16].

Следует пояснить постановку вопроса о возможности применения данного термина относительно деятельности организации. Необходимо указать, что для организации процесса производства с позиции экономической теории необходимо наличие ресурсов, в том числе трудовых ресурсов, которые вступая в производственную фазу, преобразуются в фактор производства – труд. Следовательно, трудовые ресурсы являются главным фактором производства, позволяющим организовать и осуществить производственный процесс [38].

Поэтому следует рассмотреть понятие трудовых ресурсов применительно к деятельности организации.

Исследовав толкование термина трудовых ресурсов, возможно, сделать вывод, что существует множество подходов к его трактовке в силу многозначности и комплексности данного понятия.

В частности, многими авторами для характеристики понятия трудовых ресурсов применяются различные подходы (рисунок 1):

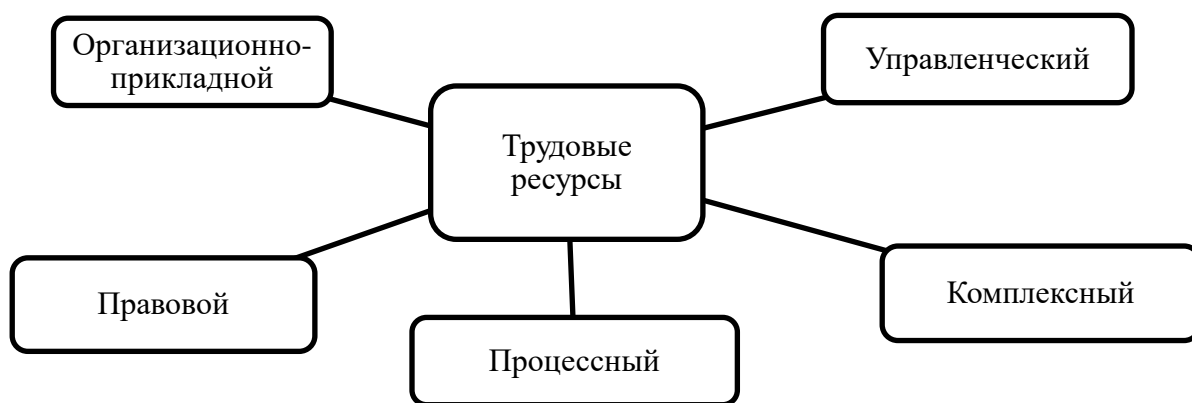


Рисунок 1 – Подходы к понятию трудовых ресурсов

Рассматривая понятие трудовых ресурсов с позиции организационно-прикладного подхода, следует сделать вывод, что при данной формулировке

делается акцент на их использовании как фактора производства без качественной и количественной оценки трудовых ресурсов [39].

Для подтверждения данного подхода следует воспользоваться цитатой из учебника И. А. Минакова. По его мнению, «трудовые ресурсы как ключевая и производительная сила представляет собой значительный фактор производства, рациональное внедрение которого гарантирует рост производства и его экономической эффективности» [13, с. 71].

Аналогичное содержание в трактовке данной категории представлено В. П. Самариной, Г.В. Черезовым, Э.А. Карповым, которыми указывается, что «трудовые ресурсы организации – использование персонала, занятого в основной деятельности организации, включая производственные, коммерческие, управленческие и другие процессы» [24, с. 67].

При рассмотрении категории трудовых ресурсов с позиции правового аспекта следует указать, что в данных определениях делается акцент на установление трудовых взаимоотношений между работодателем и работником в производственной деятельности организации.

Так, например, Т. С. Новашиной, В. И. Карпуниным, И. В. Косоруковой даётся следующее определение: «трудовые ресурсы, призванные рационально использовать материальные и финансовые факторы производства, представлены в организации его работниками на основе заключённого трудового договора [15, с. 55].

Приближённое к представленному определению дается В. В. Коршуновым, который считает, что «трудовые ресурсы организации – это совокупность физических лиц, состоящих в регулируемых договором найма отношениях с предприятием» [9, с. 129].

С позиции управленческого подхода трудовые ресурсы рассматриваются как часть управленческой системы бизнес-процесса при реализации кадровой политики [40].

Данной позиции придерживаются некоторые учёные, к числу которых относятся В. Д. Грибов, В. П. Грузинов. По их мнению, «трудовые ресурсы

организации – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев» [3, с. 192].

Более полную трактовку трудовых ресурсов с позиции управленческой составляющей представил М. И. Тертышник, который утверждает, что «трудовые ресурсы организации – это и рабочая сила, и предпринимательские элементы, умеющие организовать дело и рисковать, отвечать за результаты своего дела [30, с. 261].

Авторами комплексного подхода рассматривается категория трудовых ресурсов как система, наделенная количественными и качественными характеристиками работников организации, которые позволяет провести анализ уровня эффективности их использования.

По мнению М. С. Мокий, О. В. Азоевой, В. С. Ивановского «трудовые ресурсы хозяйствующего субъекта включают в себя всю совокупность соответствующим образом подготовленных работников, входящих в его списочный состав, соответствующих определенным квалификационным требованиям [14, с.136].

Аналогичного мнения придерживаются Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. Они считают, что «трудовые ресурсы организации представляют собой общую совокупность работников, занятых в организации в соответствии со штатным расписанием и принадлежащим к разным профессионально-квалификационным группам, получающие заработную плату в этой организации» [19, с. 201].

Следует отметить, что данный подход наиболее объективно рассматривает понятие трудовых ресурсов, указывая на экономическую сущность данного термина [41].

Авторами процессного подхода представлена наиболее обобщенная характеристика трудовых ресурсов организации. По их мнению, трудовые ресурсы являются важнейшей составляющей производительных сил, позволяющие влиять на результативность производственного процесса и эффективность использования труда организации. Трудовые ресурсы согласно

их точке зрения «характеризуют его потенциальную производственно-экономическую эффективность, и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются» [25, с. 45].

Поэтому для раскрытия экономической сущности понятия трудовых ресурсов как одного из основного ресурса, обеспечивающего не только реализацию производственного процесса, но и разработку и реализацию плана развития организации, предлагается следующее определение. К трудовым ресурсам организации относится численный состав работников, наделенных количественными и качественными характеристиками, позволяющие реализовать текущую цель развития организации, а также стратегию её развития.

Следовательно, при современных подходах к организации производственного процесса трудовые ресурсы позволяют определить количественные и качественные составляющие труда. Исходя из этого, основными составляющими трудовых ресурсов организации являются количественные и качественные характеристики (рисунок 2) [34, с. 103]:



Рисунок 2 – Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов

Структура трудовых ресурсов относительно количественной и качественной характеристики определяется спецификой деятельности организации, её отраслевой принадлежностью, рыночной специализацией, режимом работы организации и наличием рабочих мест, и другими особенностями.

Особое значение при анализе обеспеченности и использовании трудовых ресурсов имеет качественная структура трудовых ресурсов, позволяющая оценить состав работников по различным признакам (рисунок 3):

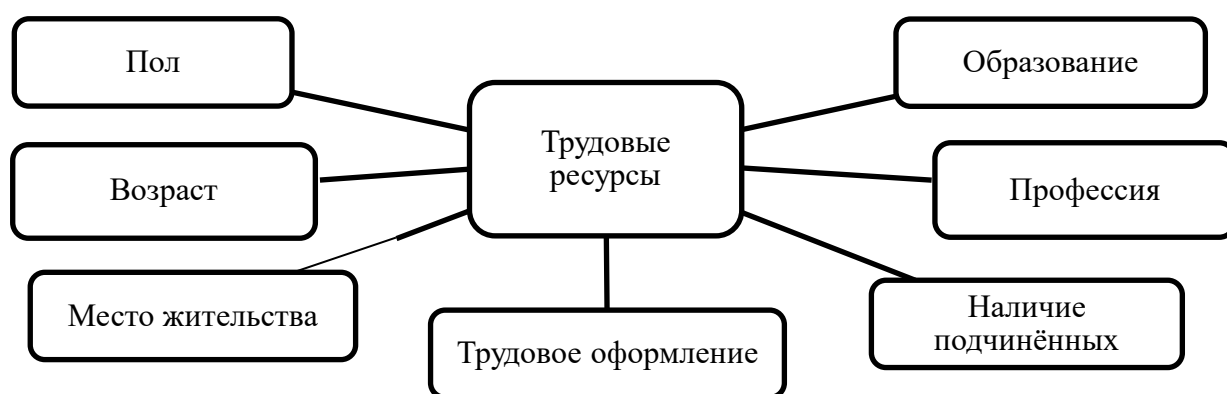


Рисунок 3 – Качественная структура трудовых ресурсов

Среди качественных параметров характеристики трудовых ресурсов наибольший интерес при формировании работниками производственного процесса являются пол, возраст, образование и место жительства.

Например, отраслевая специфика многих организаций определяется задействованием исключительно только трудовыми ресурсами мужского пола. Это объясняется высокой трудоёмкостью производственного процесса с затратами физического труда, вредными и тяжёлыми условиями труда, трудом в регионах с особыми климатическими условиями и др.

Во многих организациях происходит ранжирование трудовых ресурсов по возрастному признаку. Если стоит вопрос о приёме на работу или

назначении уже работающего сотрудника на руководящую должность, то отдаётся предпочтение работникам зрелого возраста, обладающих большим практическим опытом. Аналогичный критерий для данной группы трудовых ресурсов будет актуален при их рассмотрении относительно уровня образования.

Например, удаленность места жительства работника от рабочего места имеет второстепенное значение. Однако менеджерами высшего звена будет отдаваться предпочтение тем трудовым ресурсам, которые имеют незначительную удаленность проживания от работы, чтобы у работников оставалось больше времени для отдыха и восстановления сил для выполнения трудовых обязанностей [35, с. 27].

Следовательно, категорию трудовых ресурсов необходимо считать многовариантным звеном ресурсного потенциала организации, использование которых проявляется определенной фазой системы управления и определяется классификационными признаками.

1.2 Классификация трудовых ресурсов для целей анализа обеспеченности и эффективности использования

Для понимания реализации процесса обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в деятельности организации необходимо остановиться на рассмотрении классификационных подходов.

В зависимости от характера участия в производственном процессе трудовые ресурсы, возможно, разделить на категории, которые объединяются в группы (рисунок 4) [33, с. 15]:

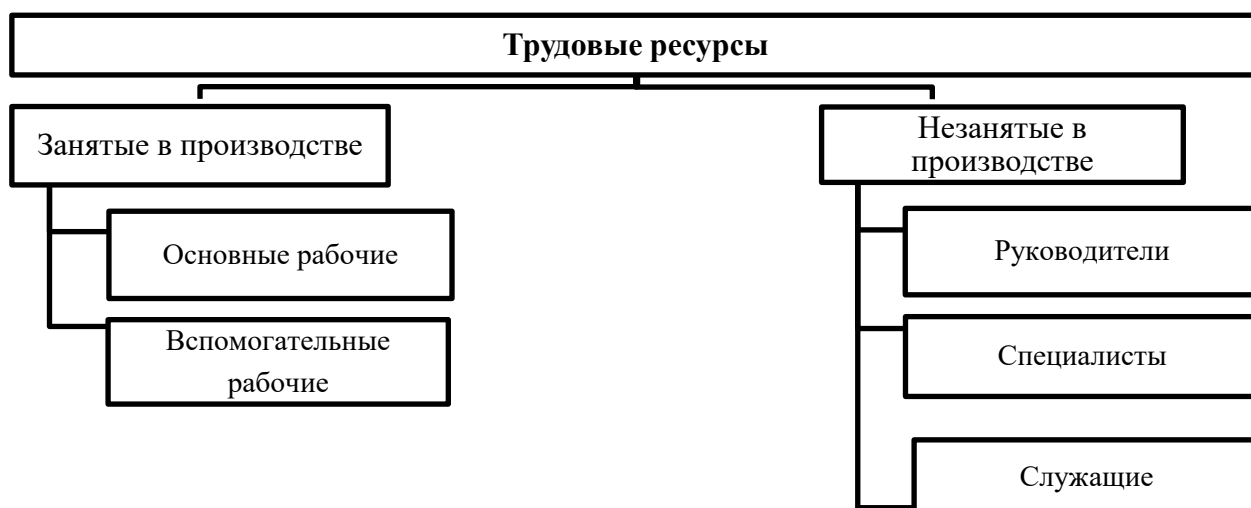


Рисунок 4 – Классификация трудовых ресурсов в зависимости от участия в процессе производства

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 трудовые ресурсы классифицируются следующим образом (рисунок 5) [8, с. 220]:

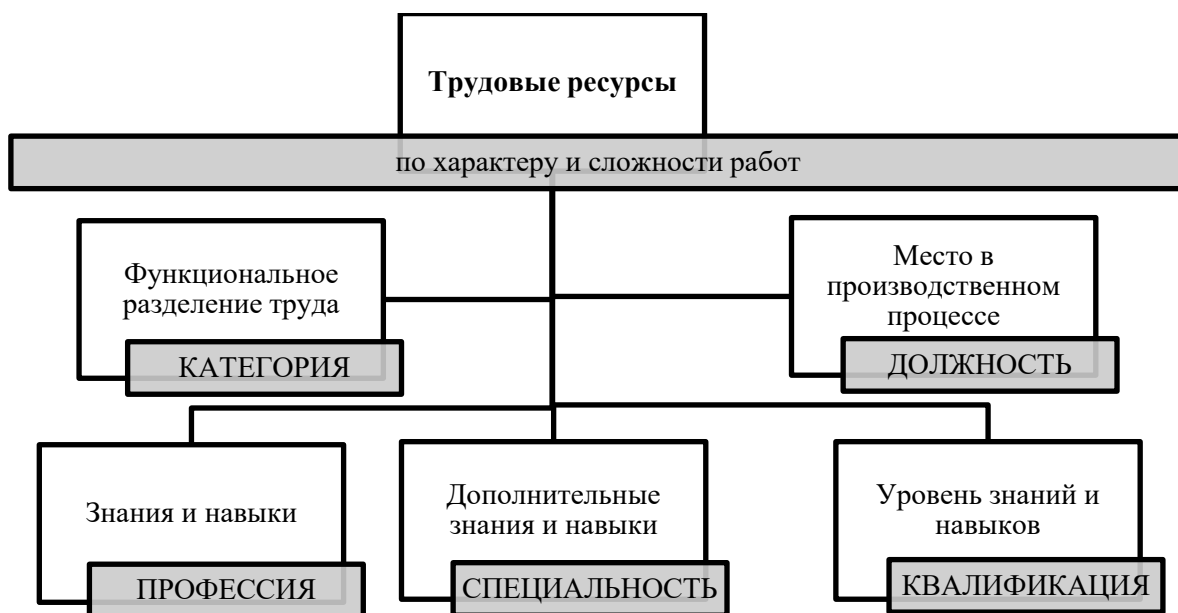


Рисунок 5 – Классификация трудовых ресурсов в зависимости от сложности и характера работ

Представленная на рисунке 5 классификация трудовых ресурсов позволяет определить место и роль не только каждого участника производственного процесса, но и требования при обеспеченности производства трудовыми ресурсами. Поэтому данная классификация трудовых ресурсов относительно сложности и характера отражает их состояние, распределение и движение, а также позволяет получить информацию для определения эффективности использования трудовых ресурсов по отдельным признакам.

Следовательно, трудовые ресурсы в силу своих естественных (деление по полу и возрасту) и приобретенных (деление по стажу и профессии) признаков формируют структуру трудовых ресурсов организации, которая включает в себя:

- статистическую составляющую, позволяющую отразить распределение и движение трудовых ресурсов по должностям, профессиям, специальностям и квалификации;

– аналитическую составляющую, позволяющую отразить трудовые ресурсы по стажу работы, образованию и по соотношению отдельных категорий работников.

В современной экономической реальности все организации сталкиваются с проблемами обеспеченности трудовыми ресурсами, имеющих высокую квалификацию, профессионализм, обладающих нужным набором компетенций в ограниченный период времени.

Поэтому, чтобы добиться высокой результативности в области обеспеченности трудовыми ресурсами следует грамотно подходить к изучению факторов, оказывающих влияние на эффективность данного процесса (рисунок 6) [22, с. 409].

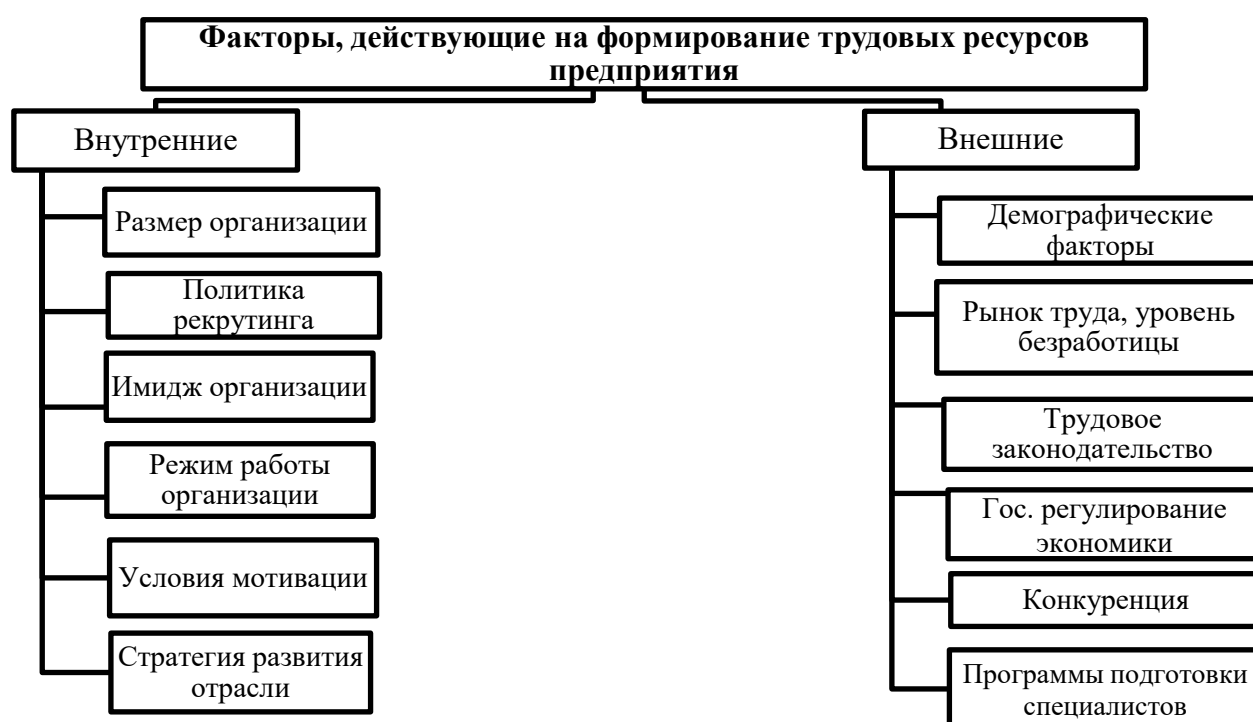


Рисунок 6 – Внутренние и внешние факторы, формирующие трудовые ресурсы организации

Факторы внутреннего воздействия на результативность обеспеченности трудовыми ресурсами 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. [27, с. 32].

На обеспеченность организации трудовыми ресурсами, эффективность их 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 [2].

Трудовые ресурсы организации выступают 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 обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в деятельности организации является значимым аспектом с позиции управления организацией.

1.3 Методика анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации

Прежде чем рассмотреть методику анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в деятельности организации, необходимо уточнить данное понятие [36].

По мнению А. П. Гарнова, Е. А. Хлевной, А. В. Мыльник, под «эффективностью трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов является широким понятием, характеризующим производительность труда с учетом достигнутых экономических, организационных и социальных эффектов» [7, с. 93].

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

Для проведения анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации необходимо использовать алгоритм, позволяющий всесторонне оценить результат их использования (рисунок 7) [5, с. 181]:

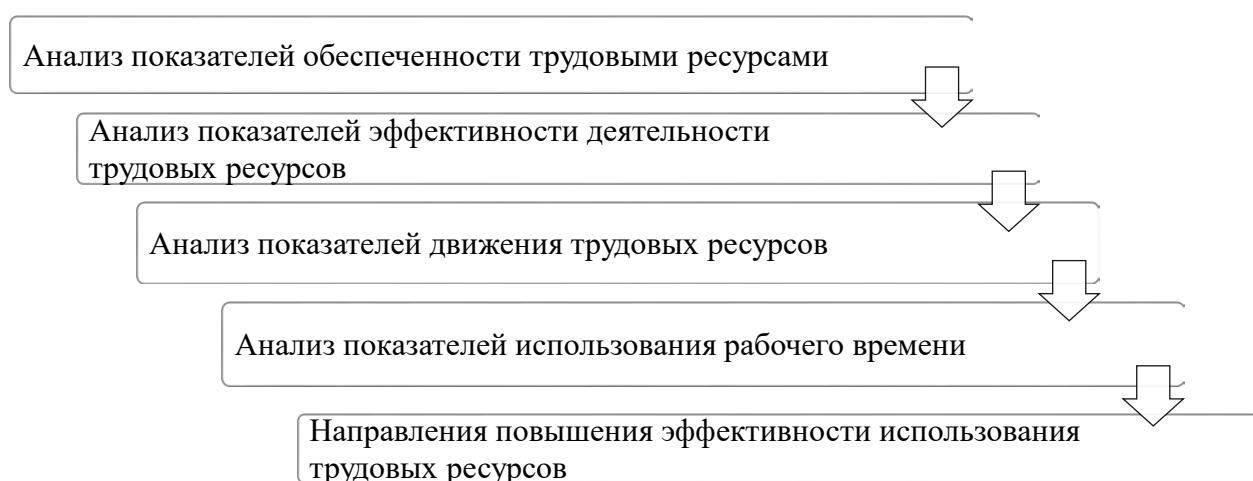


Рисунок 7 - Методика анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации

Следует остановиться на рассмотрении данной системы показателей.

На первом этапе проведения анализа анализируется обеспеченность организации трудовыми ресурсами. Поэтому необходимо проанализировать количественные показатели трудовых ресурсов и качественные в разрезе их естественных (деление по полу и возрасту) и приобретенных (деление по стажу и профессии) признаков [21, с. 484].

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

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 трудовых ресурсов 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 трудовыми ресурсами.

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

Важнейшим показателем использования трудовых ресурсов является производительность труда, то есть продуктивность, результативность [11, с. 196]:

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

Производительность труда определяет [31, 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 [37].

В дополнении к данному показателю проводят расчёт трудоёмкости работ, который является обратным показателю производительности труда по следующей формуле:

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

Данный показатель отражает соотношение количества работников, приходящихся на единицу произведённой продукции. Чем ниже значение трудоёмкости, тем эффективнее используются трудовые ресурсы 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 ими предлагается сопоставлять финансовые результаты деятельности организации (прибыль / выручка) с затратами на оплату труда [10, с. 3]:

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

Экономическая сущность данного показателя сводится к определению экономической отдачи затрат на оплату труда. Чем выше значение расчётного 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 [28, с. 794]:

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

Влияние качественного фактора определяется по формуле:

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

К обобщенным показателям эффективности деятельности работников относятся показатели рентабельности: рентабельность трудовых ресурсов и рентабельность затрат на развитие трудовых ресурсов [29, с. 693].

Рентабельность использования трудовых ресурсов показывает эффективность использования труда в организации и определяется по формуле:

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

Рентабельность затрат на развитие трудовых ресурсов показывает соотношение чистой прибыли и затрат на развитие работников и определяется по формуле:

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

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

На следующем этапе анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации анализируют показатели, рассчитанные по коэффициентному методу, позволяющие определить движение трудовых ресурсов (таблица 1) [26, с. 48].

Таблица 1 – Показатели движения трудовых ресурсов

Показатель	Значение	Расчёт
Коэффициент оборота по приему	Показывает удельный вес принятых трудовых ресурсов по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число принятых ТР}}{\text{Численность трудовых ресурсов}}$
Коэффициент оборота по выбытию	Показывает удельный вес выбывших трудовых ресурсов по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число выбывших ТР}}{\text{Численность трудовых ресурсов}}$

Продолжение таблицы 1

Показатель	Значение	Расчёт
Коэффициент текучести кадров	Показывает удельный вес уволившихся по собственному желанию трудовых ресурсов по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число уволившихся по соб. жел. ТР}}{\text{Численность трудовых ресурсов}}$
Коэффициент постоянства кадров	Показывает удельный вес постоянных трудовых ресурсов по отношению к среднесписочной численности	$\frac{\text{Число постоянных ТР}}{\text{Численность трудовых ресурсов}}$
Коэффициент замещения	Если коэффициент >1 , то происходит возмещение трудовых ресурсов и создание дополнительных рабочих мест.	$\frac{\text{Число уволившихся ТР}}{\text{Численность трудовых ресурсов}}$

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

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

При расчёте данной группы показателей учитывается [12, 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 расчёта фонд рабочего времени представлен в таблице 2 [23, с. 50].

Таблица 2 – Показатели использования рабочего времени трудовыми ресурсами 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 определяют резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов организации на основе проведенного анализа.

Следовательно, возможно сделать вывод, что проведение анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организацией по представленному алгоритму позволит определить основные мероприятия позволяющие повысить показатели эффективности трудовых ресурсов.

2 Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Специализированное тампонажное управление»

2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «СТУ»

Общество с ограниченной ответственностью «Специализированное тампонажное управление» (ООО «СТУ») учреждено 31 декабря 2001 г. в соответствии с Гражданским Кодексом РФ [2] и Федеральным законом об обществах с ограниченной ответственностью [17] 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 «Специализированное тампонажное управление» 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» - удовлетворение самых разнообразных потребностей клиентов путем предоставления высококачественных услуг.

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 8.

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 8 - 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 экономических показателей по данным финансовой отчетности ООО «СТУ» [20], представленной в Приложении А (таблица 3).

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

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

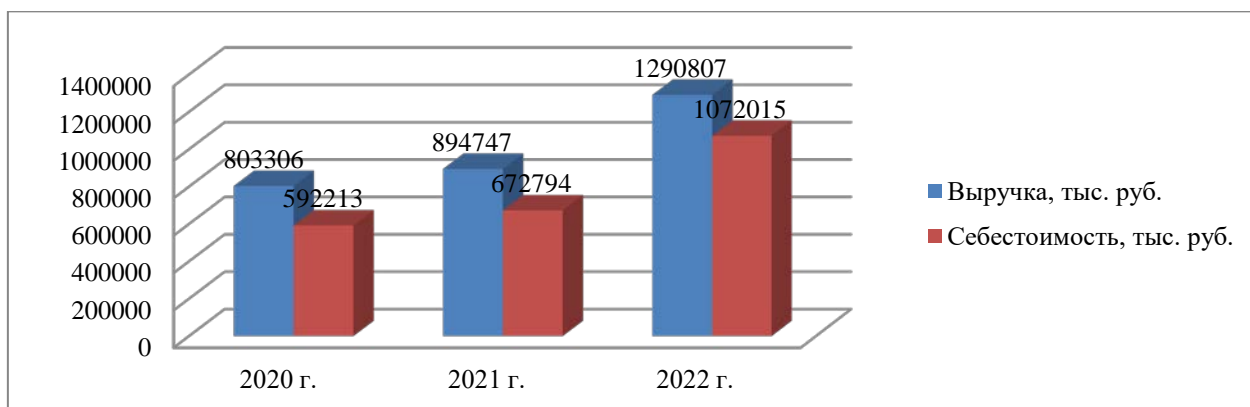


Рисунок 9 – Изменения в объеме выручки и себестоимости ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., тыс. руб.

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 предприятия на 40,04 %, за 2021-2022 гг. его рост на 90,05 %.

Изменения показателей прибыли показано на рисунке 10.

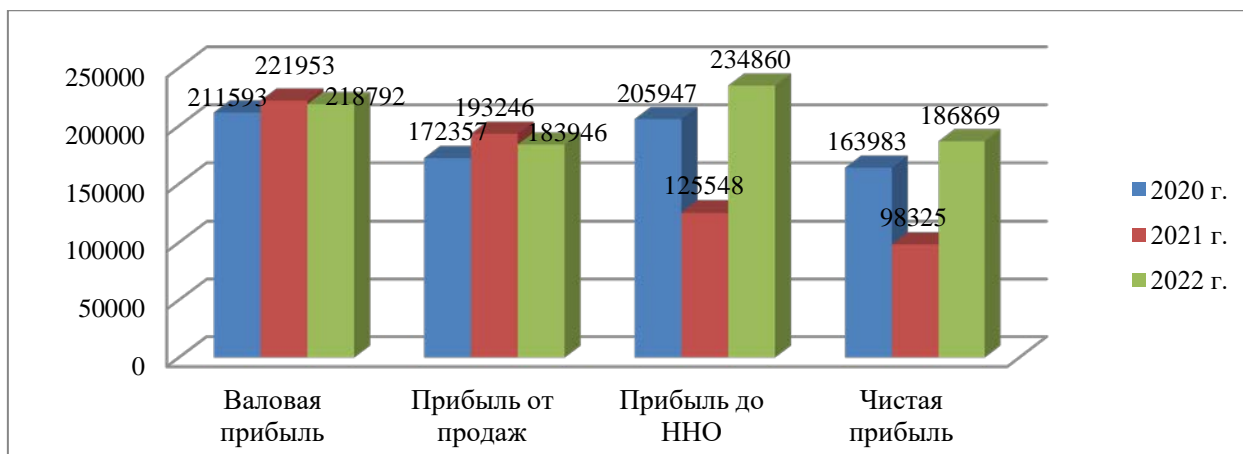


Рисунок 10 - Показатели прибыли ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., тыс. руб.

Отмечаются положительные результаты финансовой деятельности организации. Причём в отчётном периоде чистая прибыль имеет положительную тенденцию, что указывает на эффективность финансовой деятельности организации.

Объем основного капитала за 2020-2021 гг. повысился на 100 612 т. р. (30,82 %), за отчётный год – на 50,68 %.

Оборотный капитал за 2020-2021 гг. увеличился на 64 332 т. р. (18,82 %), за 2021-2022 гг. – на 81,91 % (рисунок 11).

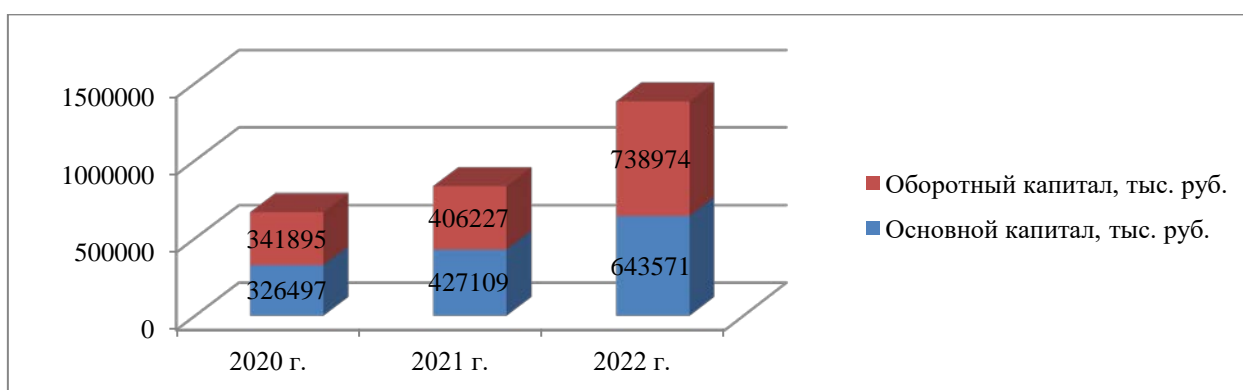


Рисунок 11 – Основной и оборотный капитал ООО «СТУ», тыс. руб.

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 12.)

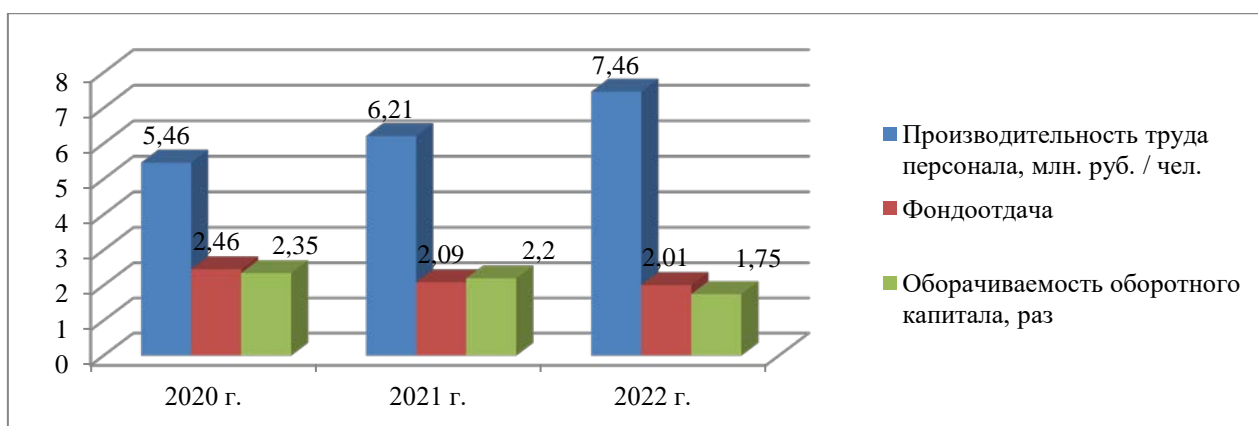


Рисунок 12 – Показатели эффективности использования производственных ресурсов ООО «СТУ» за 2020-2022 г.

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 13).

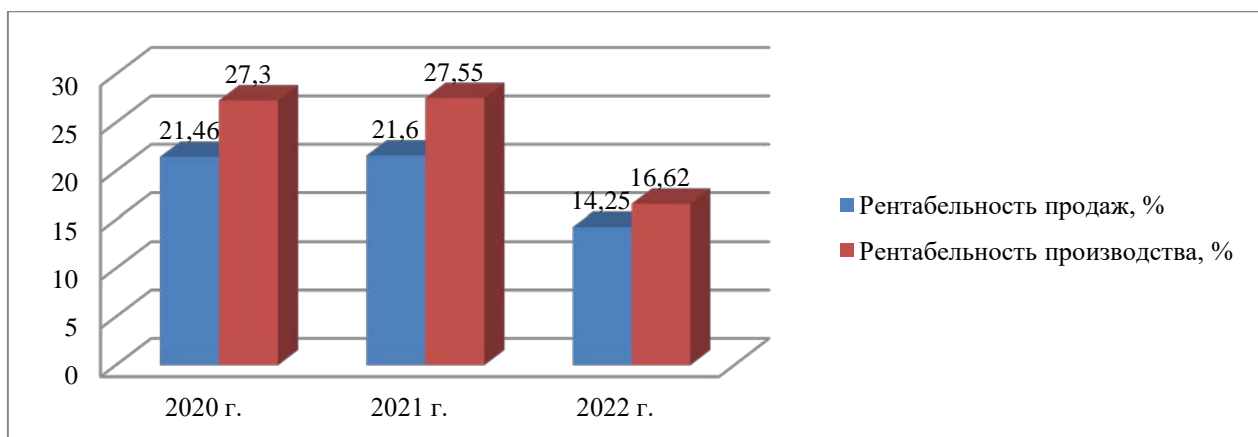


Рисунок 13 - Показатели рентабельности ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., %

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 обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «СТУ»

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

При проведении анализа обеспеченности трудовыми ресурсами на основе количественных характеристик следует рассмотреть динамику и структуру трудовых ресурсов ООО «СТУ» относительно занятости в производственном процессе.

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами на основе горизонтального анализа представлена в таблице 4.

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

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

Анализ количественной характеристики трудовых ресурсов ООО «СТУ» показал, что общая численность работников организации за 2020-2021 гг. снизилась на 3 чел. (2,04 %). За 2021-2022 гг. отмечается рост трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов, 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 трудовых ресурсов, занятых 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 трудовых ресурсов ООО «СТУ» за 2020-2022 гг. представлено на рисунке 14.

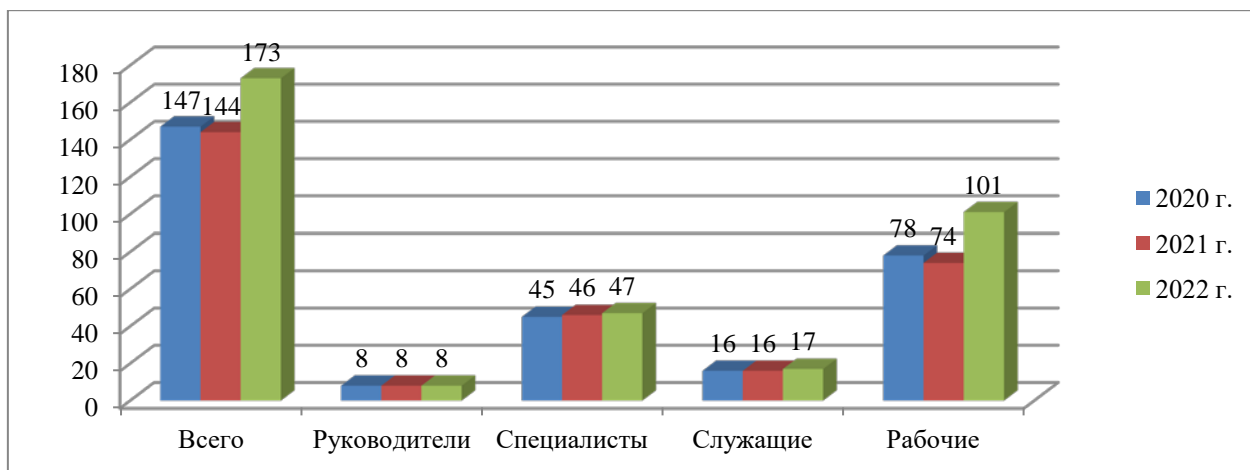


Рисунок 14 - Количественная характеристика трудовых ресурсов по занятости в производственном процессе ООО «СТУ», чел.

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

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами на основе вертикального анализа представлена в таблице 5.

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

За 2020-2021 гг. удельный вес рабочих – занятых в процессе производства, 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 %.

Таблица 5 – Структура трудовых ресурсов 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
Служащие	10,88	11,11	9,83	0,23	-1,28
Рабочие	53,06	51,39	58,38	-1,67	6,99

Структура трудовых ресурсов по занятости в производственном процессе ООО «СТУ» представлена на рисунке 15.

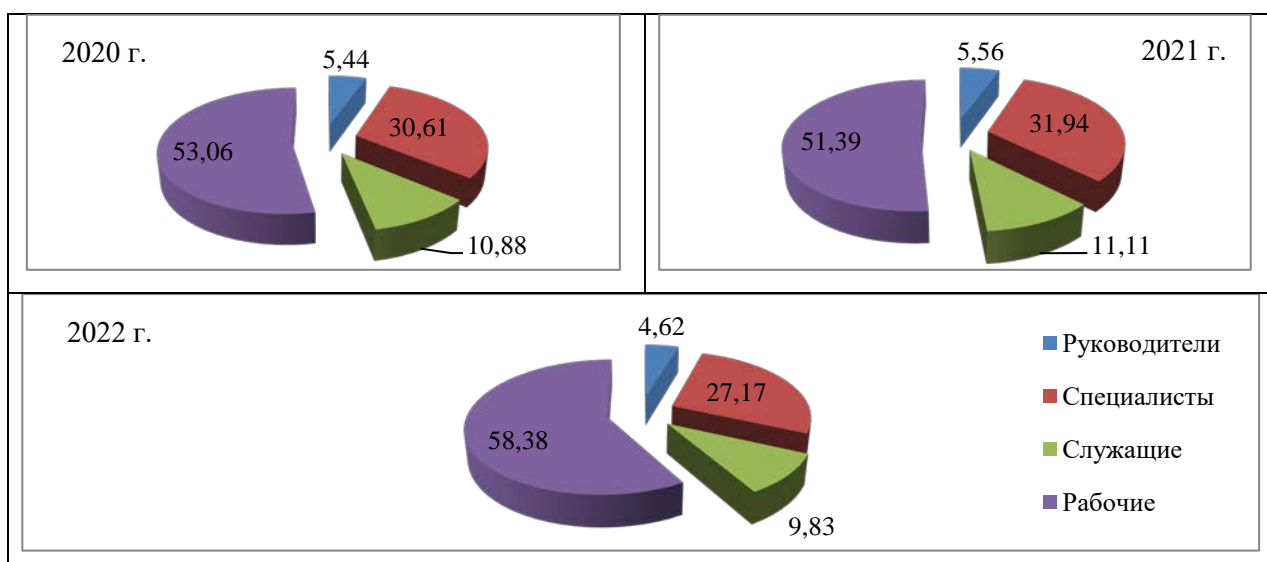


Рисунок 15 – Структура трудовых ресурсов по занятости в производственном процессе ООО «СТУ» за 2020-2022 гг., %

Следовательно, структура трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов.

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

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

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение, + / -	
				2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Структура по полу					
Мужчины	93,2	93,3	93,4	0,1	0,1
Женщины	6,8	6,7	6,6	-0,1	-0,1
Структура по возрасту					
До 20 лет	1,1	1,2	1,4	0,1	0,2
21-30 лет	39,3	38,7	37,6	-0,6	-1,1
31-40 лет	33,2	33,5	32,7	0,3	-0,8
41-50 лет	14,1	14,3	16,4	0,2	2,1
51-60 лет	10,6	10,4	10,1	-0,2	-0,3
Старше 61 года	1,7	1,9	1,8	0,2	-0,1

Анализ трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов мужского пола.

Анализ трудовых ресурсов по возрастному признаку показал, что наибольший удельный вес занимают трудовые ресурсы в возрасте от 20 до 30 лет, наименьший – в возрасте до 20 лет.

За 2020-2021 гг. отмечается снижение доли трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов в ООО «СТУ» существенно не изменилась за 2020-2022 гг., на рисунке 16 демонстрируется их структура за 2022 г. (рисунок 16).

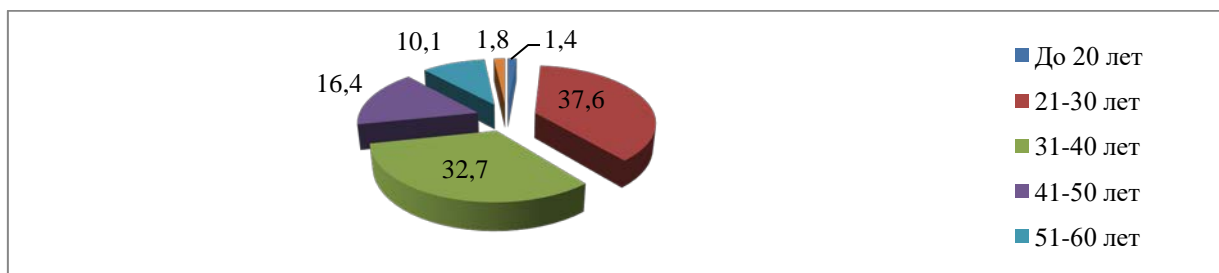


Рисунок 16 – Возрастная структура трудовых ресурсов ООО «СТУ» за 2022 г., %

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

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

Таблица 7 – Структура трудовых ресурсов 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					
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 трудовых ресурсов по уровню образования показал, что наибольший удельный вес в исследуемом периоде приходится на трудовые ресурсы с высшим образованием, наименьший – с средним образованием.

Так, за 2020-2021 гг. отмечается рост удельного веса трудовых ресурсов с средне-профессиональным образованием – на 0,4 % и средним – на 0,1 %. За 2021-2022 гг. увеличилась доля трудовых ресурсов с высшим и начальным образованием – на 0,6%. Доля лиц, имеющих средне-профессиональное образование сократилась на 1,1 % (рисунок 17).

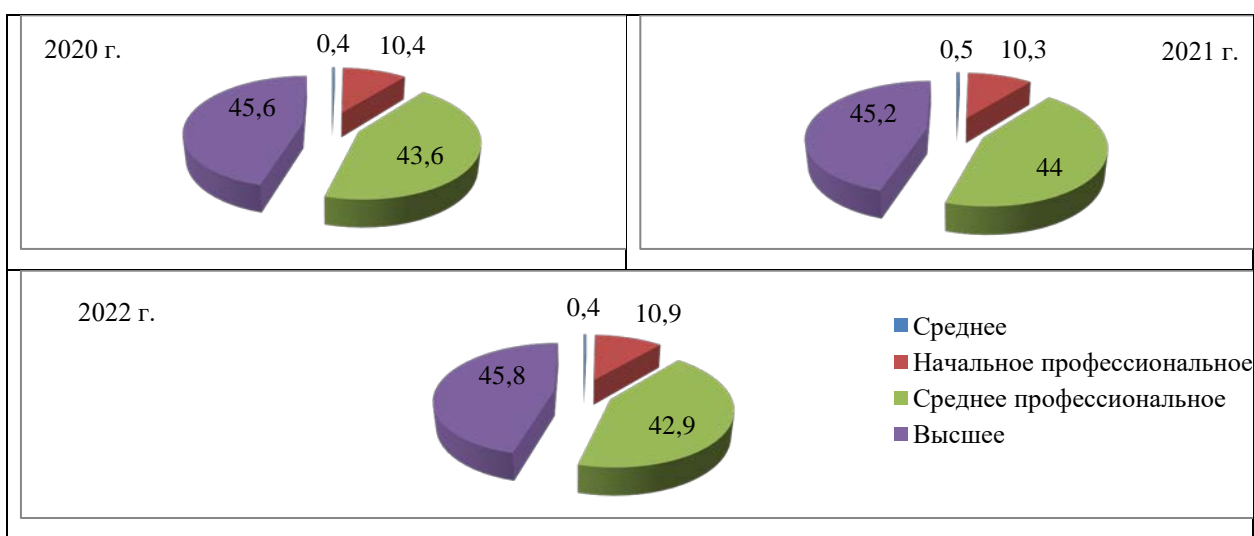


Рисунок 17 – Структура трудовых ресурсов ООО «СТУ» в соответствии с уровнем образования, %

Анализ трудовых ресурсов по стажу работы показал, что наибольший удельный вес в исследуемом периоде приходится на трудовые ресурсы со стажем работы 6-10 лет, наименьший – более 20 лет.

Так, за 2020-2021 гг. отмечается рост удельного веса трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов со стажем работы – от 6 до 10 лет – на 1,0 %, а также со стажем 11-15 лет – на 0,8 % (рисунок 18).

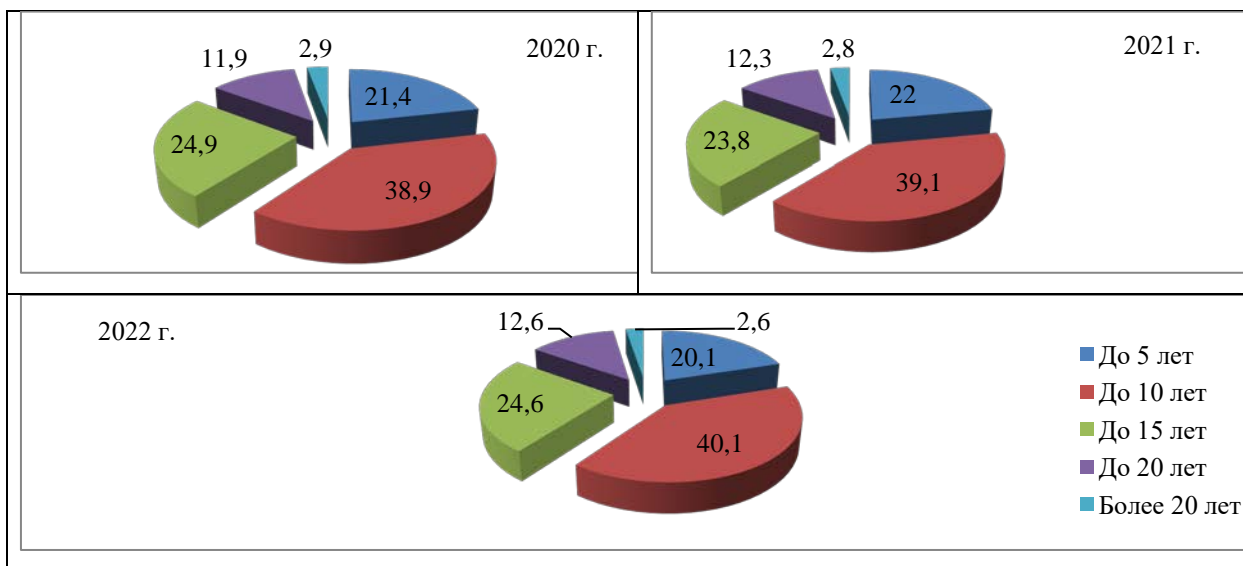


Рисунок 18 – Структура трудовых ресурсов ООО «СТУ» в соответствии со стажем работы, %

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

Таблица 8 – Движение трудовых ресурсов ООО «СТУ», чел.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2020- 2021 гг.		2021- 2022 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Численность трудовых ресурсов на начало года	144	147	144	3	2,08	-3	-2,04
Численность выбывших трудовых ресурсов, в том числе:	4	6	4	2	50,00	-2	-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	0,00	-1	-100,00
- нарушение трудовой дисциплины	1	2	0	1	100,00	-2	-100,00
- в связи со смертью	2	1	1	-1	-50,00	0	0,00
Численность принятых трудовых ресурсов	7	3	33	-4	-57,14	30	1000,00

Продолжение таблицы 8

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2020- 2021 гг.		2021- 2022 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Численность трудовых ресурсов на конец года	147	144	173	-3	-2,04	29	20,14

Анализируя движение трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов за данный период снизилась на 4 чел. (57,14 %) и в 2021 г. составила 3 чел.

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

Численность принятых трудовых ресурсов за данный период возросла на 30 чел. и в 2022 г. составила 33 чел.

В связи с этим, численный состав трудовых ресурсов за 2020-2021 гг. сократился на 2,04 %, за истекший период возрос на 20,14 %.

Данные изменения в численности трудовых ресурсов ООО «СТУ» способствовали изменению эффективности их использования.

2.3 Анализ показателей эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ»

Основным показателем, на основе которого определяется эффективность использования трудовых ресурсов в организации, считается

производительность труда, а также обратный ему показатель - трудоёмкость (таблица 9).

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

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

По данным таблицы следует сделать вывод, что отмечается рост эффективности использования трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов, 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 отработанное рабочим, дни / Д	206	205	-1	-0,49
Средняя продолжительность рабочего дня, час / П	7,80	7,50	-0,30	-3,85

Продолжительность таблицы 10

Показатель / Обозначение	2020 г.	2021 г.	Изменение, + / -	
			+ / -	%
Отработано часов всеми занятыми в производстве, час	197 636	184 500	-13 136	-6,65
Выручка, тыс. руб.	803 306	894 747	91 441	11,38
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	5464,67	6213,52	748,85	13,70
Выработка на одного занятого в производстве, тыс. руб.:				
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 трудовых ресурсов в 2020-2021 гг. возросла на 13,68 %, производительность труда занятого в производстве – на 14,17 %

Расчет влияния факторов на изменение выработки представлен в Приложении Б.

Факторный анализ производительности труда ООО «СТУ» за 2020-2021 гг. показан в таблице 11.

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

Фактор	Изменения за счет фактора			
	Среднечасовая выработка	Среднегодовая выработка на одного рабочего	Среднегодовая выработка на одного работника	Выручка
Выручка	-	-	-	107834
Использование трудовых ресурсов, в т. ч.	-	-	-	-16394
Удельный вес рабочих	-	-	-22,21	-3 199
Количество отработанных дней одним рабочим за год	-	-31,70	-26,42	
Продолжительность рабочего дня	-	-249,97	-208,31	

Продолжение таблицы 11

Фактор	Изменения за счет фактора			
	Среднечасовая выработка	Среднегодовая выработка на одного рабочего	Среднегодовая выработка на одного работника	Выручка
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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов, 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, тыс. руб.	894747	1290807	396060	44,27
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	6213,52	7461,31	1247,79	20,08

Продолжение таблицы 12

Показатель / Обозначение	2021 г.	2022 г.	Изменение	
			+ / -	%
Выработка на одного занятого в производстве, тыс. руб.:				
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 трудовых ресурсов 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.

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

Фактор	Изменения за счет фактора			
	Среднечасовая выработка	Среднегодовая выработка на одного рабочего	Среднегодовая выработка на одного работника	Выручка
Выручка	-	-	-	396060
Использование трудовых ресурсов, 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

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

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

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

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2020- 2021 гг.		2021- 2022 гг.	
				+ / -		+ / -	
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	5464,67	6213,52	7461,31	748,85	13,70	1247,79	20,08
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	0,50	0,52	0,56	0,03	5,72	0,03	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 трудовых ресурсов 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.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, тыс. руб.	803306	894747	1290807	91441	11,38	396060	44,27
Чистая прибыль, тыс. руб.	163983	98325	186869	-65658	-40,04	88544	90,05
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	72,9	75,5	96,09	2,6	3,57	20,59	27,27
Зарплатоотдача по выручке	11019,29	11850,95	13433,31	831,667	7,55	1582,36	13,35
Зарплатоёмкость по выручке	9,07	8,38	7,44	-0,69	-7,61	-0,94	-11,22
Зарплатоотдача по чистой прибыли	2249,42	1302,32	1944,73	-947,11	-42,10	642,411	49,33
Зарплатоёмкость по чистой прибыли	4,45	7,68	5,14	3,23	72,58	-2,54	-33,07

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 19).

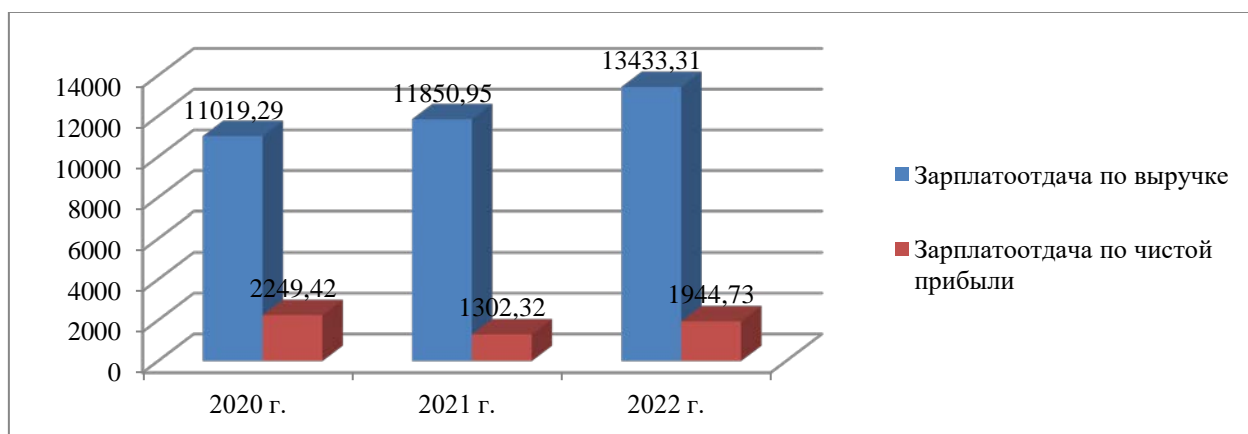


Рисунок 19 – Зарплатоотдача в ООО «СТУ» за 2020-2021 гг.

Расчет зарплатоотдачи свидетельствует об экономической отдаче затрат

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

Эффективность использования трудовых ресурсов определяется с помощью коэффициентов движения, расчет которых показан в таблице 16.

Таблица 16 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов на основе коэффициентов движения

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

Анализ коэффициентов движения трудовых ресурсов ООО «СТУ» показал, что трудовые ресурсы в организации используются 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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов.

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 20).

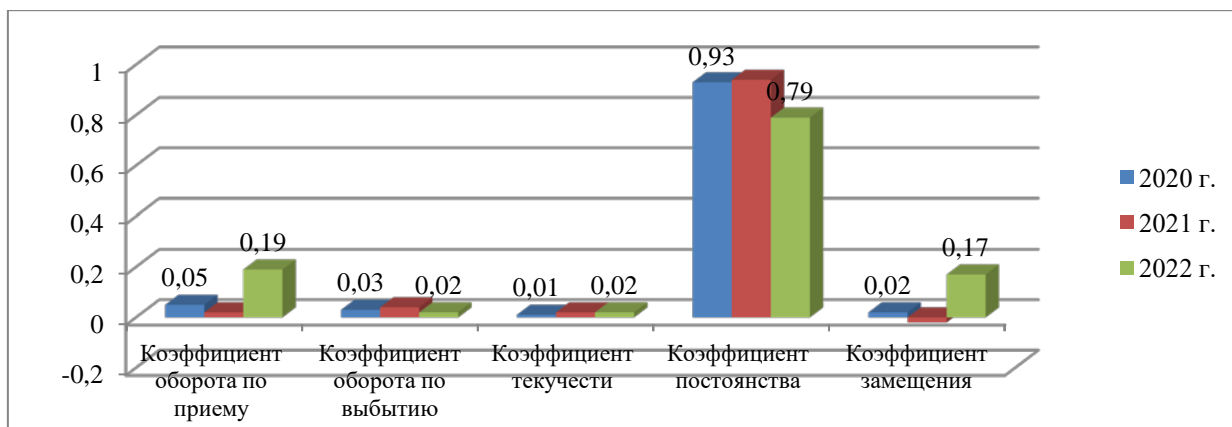


Рисунок 20 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов на основе коэффициентов движения

Следовательно, возможно сделать вывод, что трудовые ресурсы в организации используются 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.	
				+ / -	%	+ / -	%
Отработано дней , дни	206	205	207	-1	-0,44	2	0,89

Продолжение таблицы 17

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2020- 2021 гг.		2021- 2022 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Максимальный фонд рабочего времени	217	216	217	-1	-0,46	1	0,46
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,8	7,5	7,7	-0,3	-3,85	0,2	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 трудовых ресурсов.

Эффективность использования трудовых ресурсов демонстрируется показателями рентабельности, расчет которых представлен в таблице 18.

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

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

Из данных таблицы следует, общий показатель рентабельности трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов.

Показатель рентабельности единицы трудовых ресурсов за 2020-2021 гг. вырос на 1,98 %, за 2021-2022 гг. отмечается его снижение – на 2,97 %, что указывает на снижение эффективности использования трудовых ресурсов (рисунок 21).

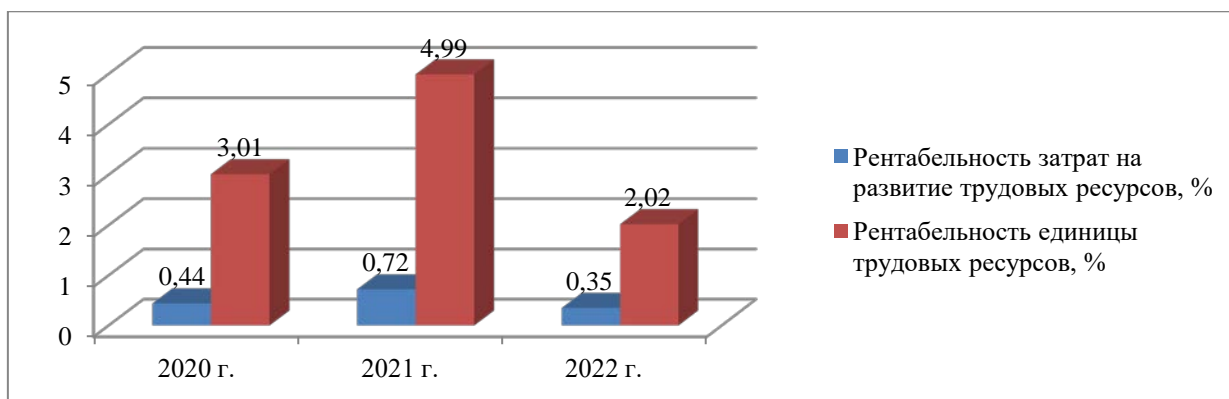


Рисунок 21 – Показатели рентабельности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ» за 2021-2022 гг., %

Подводя итог проведенному анализу эффективности использования трудовых ресурсов, следует сделать выводы, что они используются эффективно. Но имеются некоторые проблемы, решение которых позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ».

3 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Специализированное таможенное управление»

3.1 Система мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ»

По результатам проведенного анализа эффективности использования трудовых ресурсов можно сделать выводы, что они используются в организации эффективно, однако существуют проблемные вопросы, решение которых позволит поднять эффективность на более высокий уровень. Для этого предлагается проведение комплекса мероприятий (рисунок 22).

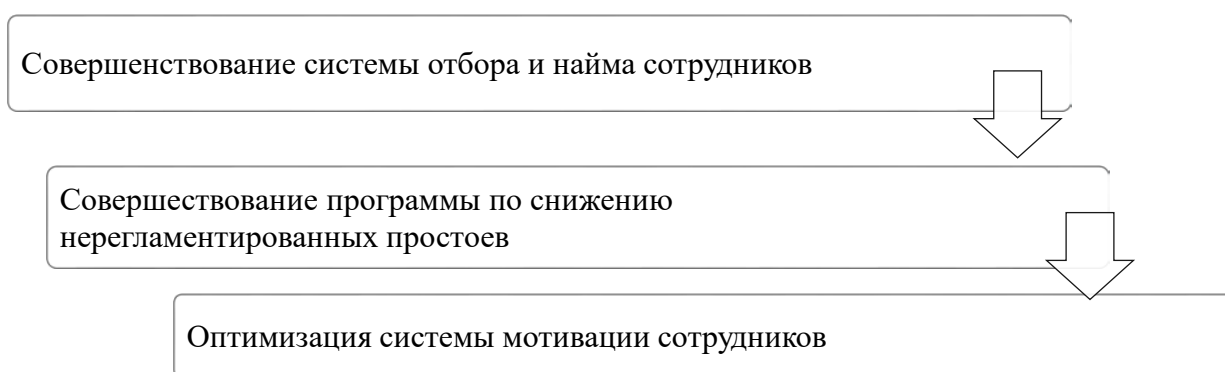


Рисунок 22 – Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ»

По результатам проведенного анализа определено, что отмечается снижение показателей, демонстрирующих проблему несвоевременности заполнения вакантных мест, что способствует снижению коэффициента эффективности использования рабочего времени.

Только в 2022 г. в организацию было принято 29 новых работников в связи с освоением первой очереди инвестиционного проекта по вводу

дополнительных производственных мощностей. Поэтому ООО «СТУ» столкнулось с проблемой своевременности заполнения вакансий. В результате сложившейся ситуации рекомендуется провести оптимизацию системы подбора и найма работников.

Предлагается для оптимизации системы рекрутинга использовать программный продукт, позволяющий специалисту отдела кадров, занимающегося данным направлением деятельности, перейти на автоматизированную систему.

Из имеющегося многочисленного набора программных продуктов рекомендуется использовать Резюмакс.

Данный продукт, возможно, использовать путем его размещения на официальном сайте ООО «СТУ» в разделе – рекрутимент. Он способен автоматически размещать вакансии, принимать анкеты соискателей и проводить предварительное тестирование.

Сервис Резюмакс для организации, относящейся к малому бизнесу, является превосходным инструментом оптимизации деятельности по отбору и найму персонала. К преимуществам программного продукта относятся:

- по функционалу и удобству использования превосходит другие подобные системы, просто тем фактом, что все полезные функции собраны вместе;
- на создание вакансии требуется затратить несколько минут, так как она сразу же публикуется на всех нужных ресурсах;
- имеется «волшебная кнопка», нажатием на которую все резюме попадают в базу, где, возможно, достаточно быстро ознакомиться с резюме, то есть можно не просто просматривать, но и собирать дубликаты, подбирать резюме по конкретным параметрам;
- наличие общего календаря, где отмечено, у кого и когда в графике высвобождается время для собеседования;
- для удобства работы с кандидатами доступны все контакты из мессенджеров;

– в доступе имеется необходимая аналитика, позволяющая определить продолжительность набора персонала, в том числе по тому или иному кандидату.

Следовательно, использование программного продукта Резюмакс помогает максимально экономить время, исключить ситуации на неоднократное просматривание одного и того же резюме, дополнительной фиксации той или иной информации, то есть данный продукт позволяет в полном объеме оптимизировать систему рекрутинга в организации.

Единовременные затраты на приобретение сетевой версии программы Резюмакс составят 50 т. р., при том, что при размещении вакансий через официальные сайты в 2022 г. ООО «СТУ» затратило 198 230 р.

Возможно также оценить дополнительный эффект от применения данного продукта. Так как специалист отдела кадров в среднем ежедневно обрабатывает шесть резюме, продолжительность времени на просмотр и анализ данных по резюме составляет 25 минут на каждое, то, следовательно, 1,5 часа рабочего времени (из 8 часов) специалист затрачивает на данное направление работы. Поэтому коэффициент рабочего времени будет составлять $6,5 / 8 = 0,8125$. При введении автоматизированного продукта специалист на просмотр результатов обработки резюме будет затрачивать 5 минут, в день 0,3 часа. Следовательно, коэффициент рабочего времени будет составлять $6,5 / 8 = 0,9625$. Экономия в день - 0,15 (таблица 19).

Таблица 19 – Дополнительный эффект от применения программного обеспечения по рекрутингу в ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Сумма с учетом экономия	
			+ / -	%
Коэффициент рабочего времени, дни	0,81	0,96	0,15	18,52
Затраты времени, дни / год	46,31	9,88	-36,43	-78,67

Следовательно, в среднем организация может сократить временные и финансовые вложения в поиск и набор трудовых ресурсов. Продуктивность специалиста, занимающегося отбором и наймом работника, возрастает (он может выделить время на более важные задачи). Увеличивается скорость принятия решений о найме трудовых ресурсов, так как всю предварительную работу берёт на себя алгоритм.

По результатам проведенного анализа выявлено, что средняя продолжительность рабочего времени снижается, в связи с чем, предлагается усовершенствовать программу по снижению нерегламентированных простоев.

Программа по снижению нерегламентированных простоев ООО «СТУ» включает следующие действия:

- 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 трудовых ресурсов: 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 трудовыми ресурсами (отсутствие сотрудников, недостаточное обучение или проблемы с мотивацией) дополнить мероприятиями, позволяющими одновременно повысить коэффициент замещения.

Во-первых, чтобы повысить коэффициент замещения 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 получить выгоду для организации в виде сокращения затрат на обучение во внешних организациях, но и повысить коэффициент замещения.

Во-вторых, для вновь принятого персонала 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:

- улучшить качество работы новых сотрудников;
- ускорить их адаптацию в коллективе;
- снизить затраты на дополнительное обучение;
- уменьшить текучесть кадров среди новичков;
- сформировать кадровый резерв компании за счет талантливых и преданных сотрудников.

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 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 трудовых ресурсов, позволяющую усилить мотивационные направления.

Рекомендуется данную программу дополнить мероприятием, позволяющим совмещать развитие трудовых ресурсов 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 21.

Таблица 21 – Затраты, связанные с проведением 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 22).

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

Таблица 22 – 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 трудовых ресурсов без дополнительных затрат внешним организациям;
- имеется объективность определения уровня знаний и умений трудовых ресурсов;
- повысится обоснованность определения кандидатов на внешнее обучение и повышение квалификации;
- повысится результативность использования труда и процесса производства.

В результате использования предложенных мероприятий улучшится использование трудовых ресурсов, повысится их эффективность.

3.2 Расчёт эффективности от предложенных мероприятий

Основным показателем, на основе которого определяется эффективность использования трудовых ресурсов в организации, считается производительность труда, а также обратный ему показатель - трудоёмкость (таблица 23).

Таблица 23 – Обобщенные показатели эффективности использования трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов в организации. Так, показатель производительности труда вырос на 5,51 %. Сделанный вывод подтверждается исчислением показателя трудоёмкости, значение которого сократилось на 7,69 % (рисунок 23).

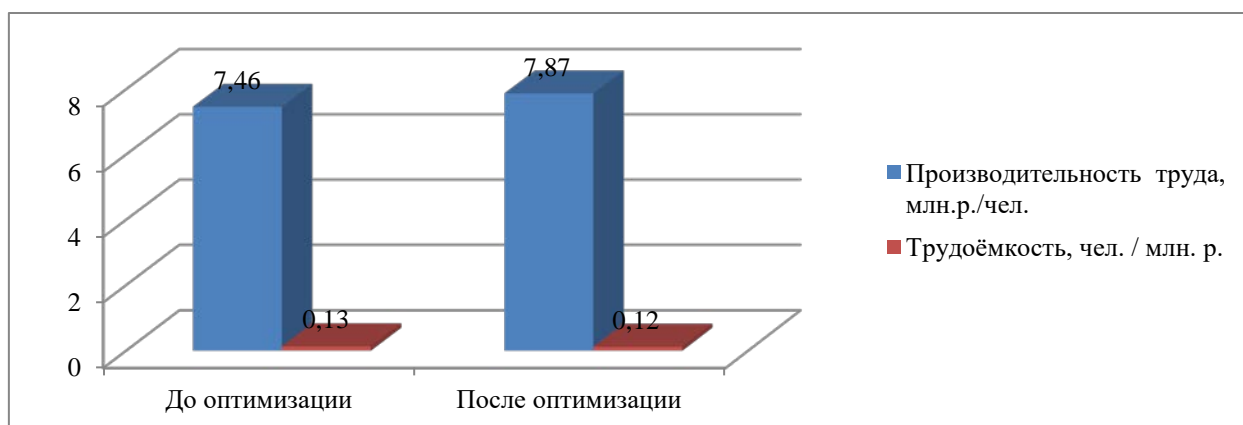


Рисунок 23 - Обобщенные показатели эффективности использования трудовых ресурсов ООО «СТУ» в результате оптимизации

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется коэффициентом опережения роста производительности труда относительно роста заработной платы (таблица 24).

Таблица 24 – Расчёт коэффициентов эффективности использования трудовых ресурсов 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

Результаты расчета показали, что 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 вырос на 0,65 %, что является нормой (0,5 – 0,8 %).

Дополняют группу обобщенных показателей эффективности использования трудовых ресурсов показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости (таблица 25).

Таблица 25 – Расчёт показателей зарплатоотдачи и зарплатоёмкости 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
Зарплатоёмкость по выручке	7,44	7,37	-0,07	-0,94

Продолжение таблицы 25

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+, -	%
Зарплатоотдача по чистой прибыли	1944,73	1970,37	25,64	1,32
Зарплатоёмкость 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 24).

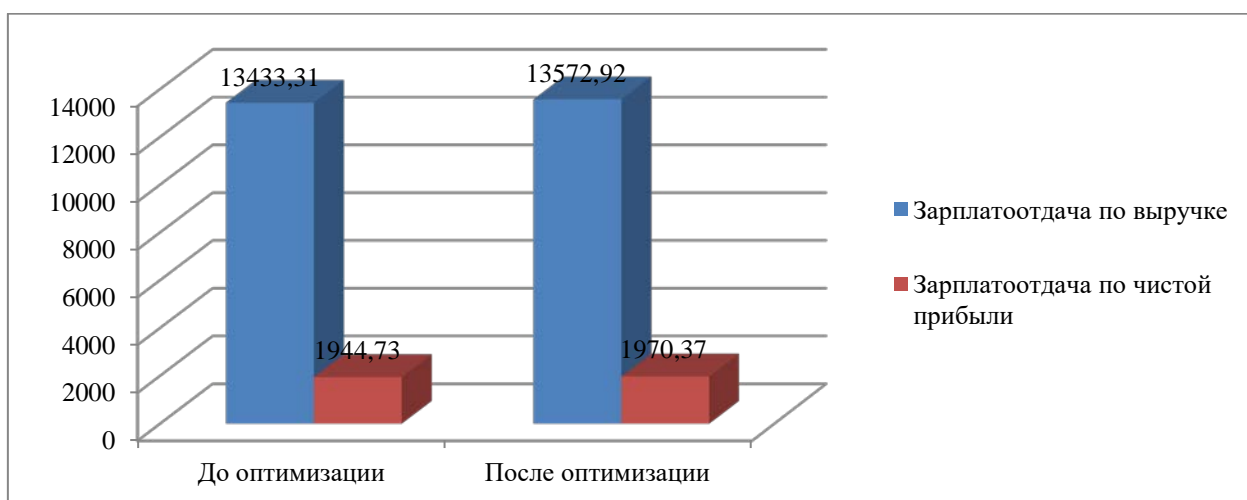


Рисунок 24 – Зарплатоотдача в ООО «СТУ» в результате проведения мероприятий

Расчет зарплатоотдачи свидетельствует об экономической отдаче затрат на оплату труда в ООО «СТУ», что демонстрирует эффективность формирования затрат на использования трудовых ресурсов организации.

Эффективность использования трудовых ресурсов определяется с помощью коэффициентов движения, расчет которых показан в таблице 26.

Таблица 26 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов 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 трудовых ресурсов.

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 трудовых ресурсов в результате применения новых рекомендаций.

Коэффициент замещения вырастет на 0,05 (29,41 %), что позволяет сделать вывод, что вакантные места будут заполнены своевременно (рисунок 25).

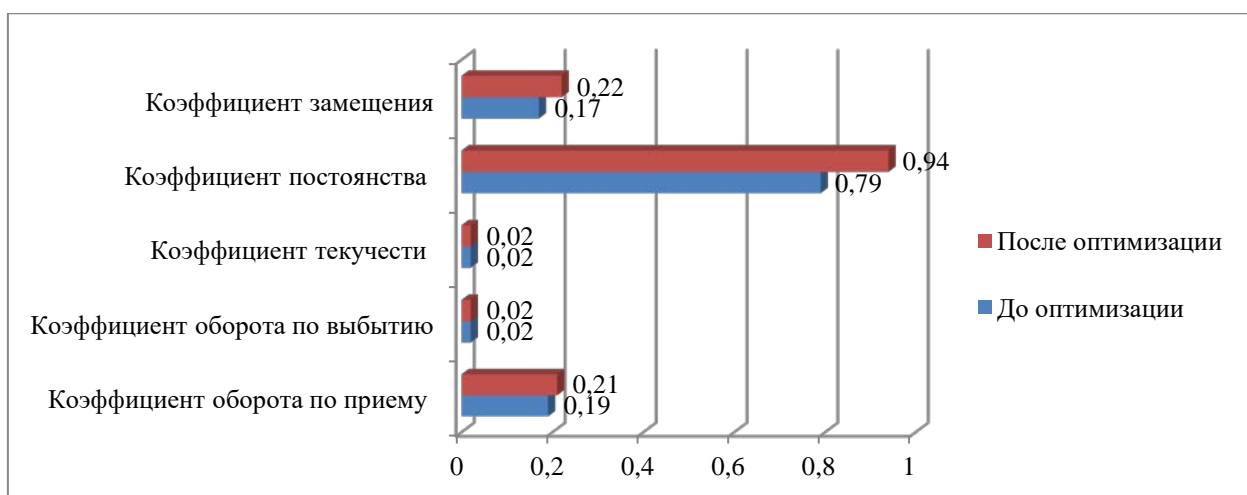


Рисунок 25 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов на основе коэффициентов движения

Следовательно, возможно сделать вывод, что уровень эффективности использования трудовых ресурсов повышается.

Эффективность использования трудовых ресурсов демонстрируется показателями рентабельности, расчет которых представлен в таблице 27.

Таблица 27 – Показатели рентабельности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ»

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Изменение	
			+,-	%
Рентабельность труда персонала, руб. / чел.	1080,17	1142,81	62,64	5,80
Рентабельность затрат на развитие персонала, %	0,35	0,37	0,02	-
Рентабельность единицы персонала, %	2,02	2,08	0,06	-

Из данных таблицы следует, общий показатель рентабельности персонала увеличился на 62,64 р. / чел., что демонстрирует рост эффективности использования трудовых ресурсов ООО «СТУ».

Следует отметить, что рост удельного веса затрат, направляемых ежегодно на развитие трудовых ресурсов свидетельствует о повышении показателя рентабельности. Данный показатель увеличился на 0,02 %.

Показатель рентабельности единицы трудовых ресурсов вырос на 0,06 %, что указывает на повышение эффективности использования трудовых ресурсов (рисунок 26).

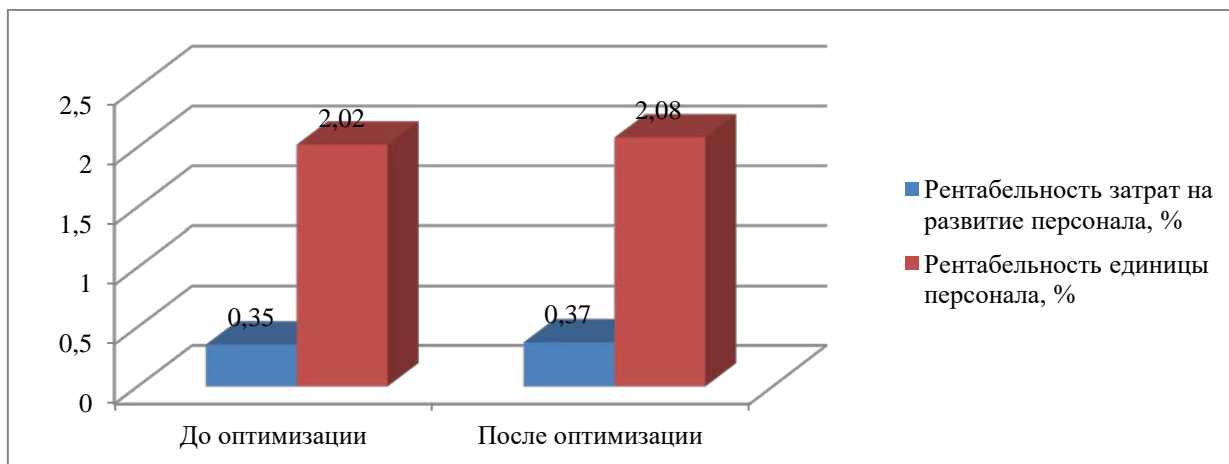


Рисунок 26 – Показатели рентабельности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ» с учетом представленных мероприятий, %

Следовательно, в результате представленных предложений по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «СТУ», направленных на повышение эффективности использования их труда в организации существенно повысится.

Заключение

Трудовые ресурсы организации выступают 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 обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в деятельности организации является значимым аспектом с позиции управления организацией.

Экономическая эффективность трудовых ресурсов является интегральным показателем, который позволяет определить оптимальное соотношение достигнутых экономических результатов и использованными ресурсами (финансовыми затратами на персонал).

Объектом исследования в бакалаврской работе является ООО «Специализированное тампонажное 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 трудовых ресурсов ООО «СТУ» проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами, 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 трудовых ресурсов ООО «СТУ» показал, что текучесть работников очень мала (2,2 % - 3,8 % в год). В связи с этим, численный состав трудовых ресурсов за 2020-2021 гг. сократился на 2,04 %, за

истекший период возрос на 20,14 %. Данные изменения в численности трудовых ресурсов ООО «СТУ» способствовали изменению эффективности использования труда.

На основе анализа показателей эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «СТУ», возможно сделать вывод, что они используются 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 трудовых ресурсов в организации используются 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 трудовых ресурсов используются эффективно. Но имеются некоторые проблемы, решение которых позволит повысить эффективность использования труда персонала в ООО «СТУ» на основе разработанных мероприятий.

С целью совершенствования отдельных элементов деятельности по подбору и найму трудовых ресурсов, предлагается оптимизировать систему рекрутинга путем автоматизации на основе программного обеспечения Резюмакс. Данное направление позволит сократить затраты на 148,23 т. р.,

рабочее время на поиск и подбор специалистов (коэффициент рабочего времени увеличится на 18,52 %, затраты времени на подбор сократятся на 78,67 %); повысить качество подборки трудовых ресурсов и улучшить общую работу отдела кадров.

С целью усовершенствования программы по снижению нерегламентированных простоев и повышения коэффициента замещения, предлагается использовать ротацию. В результате проведенного мероприятия организация имеет выгоду в размере 63 т. р., которая складывается из сокращения затрат на прохождение дополнительного обучения, а также возможность совмещать по должностям.

Для вновь принятых трудовых ресурсов следует организовать прохождение обучения без отрыва от производства, используя метод Shadowing в совокупности с профессиональной аттестации на основе использования цифрового контента, что позволит повысить размер оплаты труда на 4,42 %, сократить затраты на повышение квалификации на 3 114 т. р., увеличить размер выручки до 5 %.

В результате представленных мероприятий эффективность использования трудовых ресурсов 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 %).

Общий показатель рентабельности персонала увеличился на 62,64 р. / чел., что демонстрирует рост эффективности использования трудовых ресурсов ООО «СТУ».

Список используемой литературы

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. 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).
3. Грибов В. Д., Грузинов В. П. Экономика предприятия : учебник. М. : Инфра-М, 2023. 448 с.
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. Зверева С. А. Хорина И. В. Трудовые ресурсы: разные подходы к определению понятия // Экономика и социум. 2021. №12(91)-1 С. 1023-1029 URL: <http://www.iurp.ru> (дата обращения 23.07.2023)
7. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами учебник М. : НИЦ ИНФРА-М, 2022. 284 с.
8. 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.
9. Коршунов В. В. Экономика организации : учебник и практикум. М. : Юрайт, 2020. 348 с.
10. 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

11. Максимцев И. А., Горелов Н. А. Управление персоналом : учебник и практикум. М. : Юрайт, 2022. 526 с.
12. Мещерякова А. Б. Оценка эффективности трудовых процессов в организации: от теории к практике // Вестник Академии знаний. 2021. № 4 (45). С. 215-221.
13. Минаков И. А. Экономика сельского хозяйства : учебник. М. : ИНФРА-М, 2022. 352 с.
14. Мокий М. С., Азоева О. В., Ивановский В. С. Экономика фирмы : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2021. 297 с.
15. Новашина Т. С., Карпунин В. И., Косорукова И. В. Экономика и финансы предприятия : учебник. М. : Синергия, 2020. 336 с.
16. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.07.2023)
17. 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)
18. Об утверждении Методики расчёта баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда Приказ Росстата от 29.9.2017 № 647 // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.07.2023)
19. Отварухина Н. С., Веснин В. Р. Стратегический производственный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2019. 336 с.
20. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью Специализированное тампоначное управление [Электронный ресурс] // URL: <https://www.list-org.com/> <https://checko.ru/company/stu-1025600575725>

21. Петухова Ж. Г. Методы оценки эффективности организации труда в системе менеджмента предприятия // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 49. С. 484-491.
22. Савицкая Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2020. 608 с.
23. Сайфидинов Б. В. Некоторые особенности оценки экономической эффективности организации труда // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 71-3. С. 50-54.
24. Самарина В. П., Черезов Г. В., Карпов Э. А. Экономика организации : учеб. пособие. М. : КноРус, 2020. 320 с.
25. Свечникова В. В., Швейкерт М. И., Пузикова Е. А. Экономика предприятия (организации) в схемах и таблицах : учеб. пособие. М. : Флинта, 2021. 95 с.
26. 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.
27. Соколова Н. Г. Человеческий потенциал и конкурентоспособность промышленного предприятия // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2021. № 4 (47). С. 32-37.
28. Сытник А. А. Совершенствование системы оценки труда персонала организации // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 50. С. 794-798.
29. Тарасенко Т. В. Оценка эффективности управления расходами на оплату труда // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 4. С. 693-703.
30. Тертышник М. И. Экономика организации : учебник и практикум. М. : Юрайт, 2020. 632 с.
31. 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.

32. 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).

33. Шабанова Т. В., Богатырева О. Н. Анализ трудовых показателей : учеб. пособие // ВШТЭ СПбГУПТД. СПб., 2020. 78 с.

34. Шеремет А. Д., Негашев Е. В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. М. : ИНФРА-М, 2019. 208 с.

35. Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда : учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 319 с.

36. Bikmetova N.H. Theoretical foundations for evaluating the effectiveness of motivation management: a key KPI indicator // Topical issues of modern science. Collection of scientific articles of the International Scientific and Practical Conference. – Ufa, 2018 – P. 38-40.

37. Gerasimov B.N. Methodological tools for research and evaluation of the effectiveness of the organization's personnel management process // International Journal of the Humanities and Natural Sciences. – 2018 – No. 2 – P. 160-169.

38. Glick D.I. Effective work with personnel: a practical guide. – 2nd ed. - Saratov: IP Air Media, 2021 – 144 p.

39. Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // Review of Educational Research, №70(2), 2020, p. 151-179.

40. Rachael Johnson-Murray, Lindsay McFarlane, Valerie Streets, Practical Guide to HR Analytics: Using Data to Inform, Transform, and Empower HR Decisions Kindle Edition. 2019 – 262 p.

41. Sabbagha, M.De S.; Ledimo, O.; Martins, N. Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction // Journal of Psychology in Africa. 2018, Том: 28, Вып.: 2 С.: 136- 140

Приложение А
Бухгалтерская отчетность

Таблица А.1 - Бухгалтерский баланс ООО «Специализированное тампоначное управление» в 2020-2022 гг., тыс. руб.

«Показатель»[15]	ед. изм.	2022 г.	2021 г.	2020 г.
I. Внеоборотные активы				
Нематериальные активы	тыс.	0	0	0
Результаты исследований и разработок	тыс.	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	тыс.	0	0	0
Материальные поисковые активы	тыс.	0	0	0
Основные средства	тыс.	643571	427109	
Доходные вложения в материальные ценности	тыс.	0	0	0
Финансовые вложения	тыс.	0	0	0
Отложенные налоговые активы	тыс.	16690	17414	3811
Прочие внеоборотные активы	тыс.	47	106	165
Итого по разделу I - Внеоборотные активы	тыс.	660308	444629	330473
II. Оборотные активы				
Запасы	тыс.	170681	70216	59199
НДС		3307	3005	243
Дебиторская задолженность	тыс.	545527	263677	281619
Финансовые вложения	тыс.	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	тыс.	19434	69304	834
Прочие оборотные активы	тыс.	25	25	0
Итого по разделу II - Оборотные активы	тыс.	738974	406227	341895
БАЛАНС (актив)	тыс.	1399282	850856	672368
III. Капитал и резервы				
Уставный капитал	тыс.	49574	49584	49584
Собственные акции, выкупленные у акционеров	тыс.	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	тыс.	0	0	0
Добавочный капитал (без переоценки)	тыс.	0	0	0
Резервный капитал	тыс.	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	тыс.	736188	549319	382035
Итого по разделу III - Капитал и резервы	тыс.	785772	598903	431619
IV. Долгосрочные обязательства				
Заемные средства	тыс.	192500	0	109400
Отложенные налоговые обязательства	тыс.	33764	33519	16065
Оценочные обязательства	тыс.	0	0	0
Прочие обязательства	тыс.	49727	368	0
Итого по разделу IV - Долгосрочные обязательства	тыс.	277991	33887	125465

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

«Показатель»[15]	ед. изм.	2022	2021	2020
V. Краткосрочные обязательства				
Заемные средства	тыс.	0	0	0
Кредиторская задолженность	тыс.	247128	159285	105234
Доходы будущих периодов	тыс.	0	0	0
Оценочные обязательства	тыс.	59840	57899	10050
Прочие обязательства	тыс.	28551	882	0
Итого по разделу V - Краткосрочные обязательства	тыс.	335519	218066	115284
БАЛАНС (пассив)	тыс.	1399282	850856	672368

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «Специализированное таможенное управление» в 2020-2021 гг., тыс. руб.

«Показатель»[15]	ед. изм.	2021	2020
Выручка	тыс.	894747	803806
Себестоимость продаж	тыс.	672974	592213
Валовая прибыль (убыток)	тыс.	221953	211593
Коммерческие расходы	тыс.	0	0
Управленческие расходы	тыс.	28707	39236
Прибыль (убыток) от продаж	тыс.	193246	172357
Доходы от участия в других организациях	тыс.		
Проценты к получению	тыс.	2227	76
Проценты к уплате	тыс.	1342	12372
Прочие доходы	тыс.	11640	54967
Прочие расходы	тыс.	80223	9083
Прибыль (убыток) до налогообложения	тыс.	125548	205947
Текущий налог на прибыль	тыс.	25589	42081
Прочее	тыс.	-1634	117
Чистая прибыль (убыток)	тыс.	98325	163983

Продолжение Приложения А

Таблица А.3 - Отчет о финансовых результатах ООО «Специализированное таможенное управление» в 2021-2022 гг., тыс. руб.

«Показатель»[15]	ед. изм.	2022	2021
Выручка	тыс.	1290807	894747
Себестоимость продаж	тыс.	1072015	672974
Валовая прибыль (убыток)	тыс.	218792	221953
Коммерческие расходы	тыс.	0	0
Управленческие расходы	тыс.	34846	28707
Прибыль (убыток) от продаж	тыс.	183946	193246
Доходы от участия в других организациях	тыс.		
Проценты к получению	тыс.	4214	2227
Проценты к уплате	тыс.	13020	1342
Прочие доходы	тыс.	66096	11640
Прочие расходы	тыс.	6376	80223
Прибыль (убыток) до налогообложения	тыс.	234860	125548
Текущий налог на прибыль	тыс.	48143	25589
Прочее	тыс.	152	-1634
Чистая прибыль (убыток)	тыс.	186869	98325

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