

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

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

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование процесса деловой оценки персонала организации

Обучающийся

В.В. Охременко

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

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

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила Охременко Виктория Викторовна

Тема работы: «Совершенствование процесса деловой оценки персонала организации».

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

Цель исследования – разработка направлений по совершенствованию процесса деловой оценки персонала на примере ООО «Велес».

Объектом исследования в бакалаврской работе является ООО «Велес».

Предметом исследования является рассмотрение деловой оценки персонала организации с целью поиска резервов по его совершенствованию.

В качестве основных методов исследования в бакалаврской работе использовались анализ, обработка и интерпретация полученных данных на основе статистических методов, графический метод и др.

Краткие выводы по бакалаврской работе – обобщены научные взгляды к процессу деловой оценки персонала организации.

Практическая значимость исследования определяется в использовании представленных направлений по совершенствованию деловой оценки в ООО «Велес».

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 33 источников и 1 приложения. Общий объем работы, без приложений, 69 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 19, рисунков – 19.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические подходы к деловой оценке персонала организации.....	6
1.1 Деловая оценка персонала организации: понятие, роль, особенности ...	6
1.2 Этапы, показатели и критерии деловой оценки персонала организации	15
2 Анализ проведения деловой оценки персонала в ООО «Велес»	24
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Велес».....	24
2.2 Анализ процесса деловой оценки в ООО «Велес»	32
3 Совершенствование деловой оценки персонала в ООО «Велес»	47
3.1 Направления совершенствования деловой оценки персонала в ООО «Велес».....	47
Заключение	63
Список используемой литературы и используемых источников.....	66
Приложение А Бухгалтерская отчетность.....	70

Введение

В экономической реальности с введением современных форм и методов управления в организации существенное внимание уделяется персоналу организации.

Персонал является одним из самых важных ресурсов организации. От квалификации и опыта сотрудников зависит эффективность работы организации и ее конкурентоспособность, поэтому управление персоналом является одним из ключевых аспектов деятельности организации. Оно включает в себя планирование, наём, обучение, мотивацию и деловую оценку работы сотрудников.

Деловая оценка является важным инструментом управления персоналом, так как она позволяет определить уровень квалификации сотрудников, их профессиональные и личностные качества, а также оценить эффективность их работы. Это позволяет руководству принимать обоснованные решения о продвижении сотрудников, распределении задач и формировании кадрового резерва. Кроме того, деловая оценка стимулирует сотрудников к саморазвитию и повышению своей профессиональной компетентности, что доказывает актуальность темы исследования [3, с. 10].

Цель исследования - разработка направлений по совершенствованию процесса деловой оценки персонала на примере ООО «Велес».

На основе данной цели осуществлена постановка задач:

- исследовать теоретические подходы к деловой оценке персонала организации;
- провести анализ деловой оценки персонала ООО «Велес» с целью определения проблемных ситуаций в данном процессе;
- представить направления, способствующие совершенствованию процесса деловой оценки персонала в ООО «Велес», обосновать их на основе расчётов экономической эффективности.

Объектом исследования в бакалаврской работе является ООО «Велес».

Предметом исследования является рассмотрение деловой оценки персонала организации с целью поиска резервов по его совершенствованию

В качестве основных методов исследования в бакалаврской работе использовались анализ, обработка и интерпретация полученных данных на основе статистических методов, графический метод и др.

Информационной базой исследования выступили научные статьи таких ученых как Ю. Г. Одегова, М.В. Полевой, В. С. Половинко и др., законодательные акты и нормативные документы, финансовая отчетность анализируемой организации, интернет-ресурсы.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщение научных взглядов к процессу деловой оценки персонала организации.

Практическая значимость исследования определяется в использовании представленных направлений по совершенствованию деловой оценки в ООО «Велес».

Структура бакалаврской работы включает введение, три раздела, заключение, список используемой литературы и используемых источников, приложение.

В первом разделе рассматривается теоретический материал, позволяющий раскрыть основы обеспечения организации человеческими ресурсами.

Во втором разделе проведен анализ процесса деловой оценки персонала ООО «Велес»: на основе организационно-экономической характеристики организации рассмотрены особенности организации процесса деловой оценки персонала, проанализированы основные количественные и качественные показатели с определением «узких» мест в данном процессе.

В третьем разделе представлены направления совершенствования процесса деловой оценки персонала ООО «Велес», рассчитывается их экономическая эффективность.

1 Теоретические подходы к деловой оценке персонала организации

1.1 Деловая оценка персонала организации: понятие, роль, особенности

В современных условиях хозяйствования каждая организация сталкивается с проблемой эффективного использования ресурсов для достижения поставленной цели. Приоритетным направлением в деятельности организации является привлечение высококвалифицированного персонала в производственный процесс, от трудозатрат которого зависит результативность деятельности организации, завоевание лидирующих позиций как в отрасли, так и на потребительском рынке, обеспечение конкурентоспособности бизнеса [28]. В связи с этим проведение качественной деловой оценки персонала в управлении персоналом занимает ключевую позицию, от результатов которой зависит как деятельность организации в режиме реального времени, так и выбор модели стратегического развития [29, с. 6].

Поэтому весьма важным аспектом в рассмотрении процесса деловой оценки персонала является анализ понятийного аппарата в части деловой оценки с целью определения сущности данного процесса. Для этого необходимо исследовать данную трактовку с позиции ученых в области управления персоналом [34].

По мнению А. Я. Кибанова, И. А. Баткаевой, Л. В. Ивановской «деловая оценка персонала - это чётко выверенная процедура установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места» [15, с. 354].

В данном определении деловая оценка персонала представляет собой мониторинг соответствия профессиональных знаний, опыта, навыков требованиям по занимаемой должности [3].

В определении, которое представили С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова, Ю. А. Масалова более подробно раскрываются качественные характеристики для проведения деловой оценки персонала. По мнению данных авторов «деловая оценка персонала – это целенаправленная процедура описания профессионально важных качеств, компетенций, а также дальнейшего сравнения их с должностными требованиями. В зависимости от должности, в процедуре могут преобладать диагностика soft-skills (навыков и знаний, важных для самых разнообразных видов деятельности, но не связанных напрямую с рабочим процессом), либо hard-skills (специальных знаний, умений)» [27, с. 304].

Авторами в выше указанных определениях делается акцент только на оценку качественных показателей персонала организации [35].

Однако в определении, которое представлено И. Ф. Зайнетдиновой указывается и на оценку количественных показателей в соответствие с занимаемой должностью. По мнению данного автора «деловая оценка персонала выступает фактором диагностики работающих и соответствия ими количественным и качественным характеристикам в соответствии с выполняемой работой и занимаемой должностью» [12, с. 10].

Аналогичного мнения придерживается и О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. Они указывают, что «деловая оценка персонала - это компонент диагностики персонала, целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом» [7, с. 93].

Другая группа авторов в трактовке деловой оценки персонала указывает не только на параметры оценочной процедуры, но и на то, что совокупность характеристик, наделенных персонал организации, должны соответствовать целям и задачам ведения бизнеса. В данном случае уместно представить определение, представленное Т. Ю. Базаровым. По его мнению, «деловая оценка персонала нацелена на исследование психологических качеств,

профессиональных и других в деловых аспектах для своевременного выявления и предупреждения проблем, препятствующих развитию бизнеса» [4, с. 204].

Особый интерес представляет трактовка, представленная И. Б. Дураковой, которая указывает, что «деловая оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений» [10, с. 298].

В представленном определении автором указывается, что следует не только проанализировать качественные и количественные характеристики персонала для оценки их деловой активности, но, прежде всего, определить эффективность деятельности персонала. Как известно, что к показателям эффективности деятельности персонала относятся абсолютные и относительные показатели, характеризующие производительность труда, трудоемкость, рентабельность и др. [2].

Другая группа авторов, к числу которых относится С. А. Шапиро, считают, что деловую оценку анализируемой организации следует сравнивать с деятельностью наиболее успешных предприятий в отраслевом бизнесе по количественным показателям. Он пишет, что «деловая оценка персонала предстает собой процесс и результат измерения, сравнения познаваемого объекта (персонала) с тем, что служит эталоном» [32, с. 107].

С мнением данного автора следует согласиться, потому что деловая оценка как элемент управления персоналом должен анализироваться в сравнение с соответствующими показателями лидирующих в бизнесе организаций с целью определения стратегии в управлении персоналом [36].

В частности, Ю. Г. Одегов в трактовке деловой оценки в частности указывает, что данная оценка является элементом управления персоналом. Он указывает, что «деловая оценка является важнейшим компонентом управления, так, как только знания и умения людей, их согласованные действия могут обеспечить достижение целей организации [23, с. 296].

Однако в данной трактовке не конкретизируются инструменты, на основе которых должна проводиться данная оценка.

Рассмотрение термина деловой оценки персонала позволяет сделать вывод, что единого мнения у ученых в данном аспекте не существует, но обобщая результаты проведенного анализа, следует сформулировать определение [37].

Деловая оценка персонала - это процесс систематического сбора и анализа информации о профессиональных, личностных и поведенческих качествах сотрудников с целью определения их ценности для организации, уровня эффективности их работы и соответствия занимаемой должности.

На основе данного определения, возможно, определить значение деловой оценки персонала в системе управления персоналом [1].

Проведение деловой оценки персонала [24, с. 69]:

- определяет уровень профессиональных знаний, умений, навыков и личностных качеств сотрудников для оценки их эффективности, потенциала и соответствия занимаемой должности;
- способствует принимать обоснованные решения о кадровых перестановках, повышении или понижении сотрудников в должности, планировании карьерного роста и обучения персонала, а также выплате премий и бонусов;
- как важный инструмент мотивации персонала позволяет им увидеть свои сильные и слабые стороны и определить направления для развития.

В ходе деловой оценки персонала используются различные методы и инструменты.

Методы деловой оценки персонала рассматриваются по различным классификационным признакам – оценка исполнения и оценка потенциала, групповые и индивидуальные, для работающих сотрудников и потенциальных, по целям, результатам и др. Но чаще всего используют путем разделения их на три основные категории (рисунок 1) [33, с. 159]:

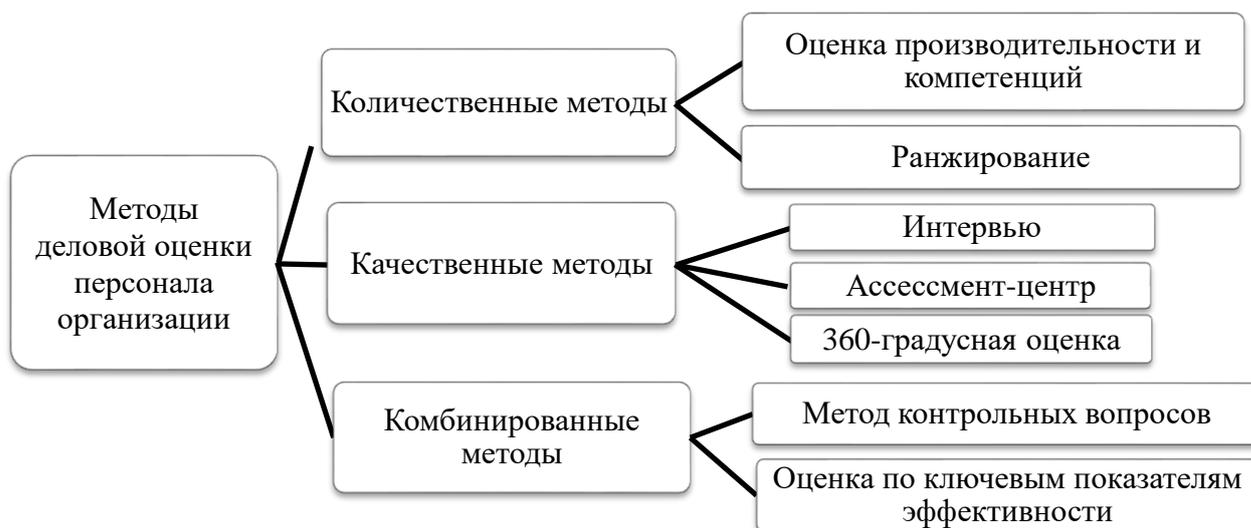


Рисунок 1 – Классификация деловой оценки персонала организации

Количественные методы оценки персонала – это набор инструментов и процедур, которые используются для измерения эффективности работы сотрудников, их профессиональных компетенций и потенциала. Эти методы основаны на числовых показателях и фактах, они позволяют объективно оценить результаты работы сотрудников и сравнить их с установленными стандартами или показателями других сотрудников [9, с. 173].

Основные количественные методы оценки включают [33, с. 159]:

- оценку производительности, которая направлена на измерение количества и качества выполненной работы, а также сравнение с заданными целями или стандартами;
- оценку компетенций: определение набора навыков и знаний, необходимых для выполнения определенной работы, и измерение уровня их развития у сотрудников.
- ранжирование и классификация: распределение сотрудников по группам (например, по уровню квалификации, профессиональным областям или потенциалу) для оптимизации их использования и развития.

Качественные методы оценки персонала включают в себя различные подходы, которые помогают определить уровень квалификации, профессиональные навыки, личностные качества и мотивацию сотрудников [1, с. 5]:

- интервью позволяют оценить уровень знаний, навыков и опыта кандидата, а также его мотивацию и личные качества;
- ассесмент-центр – комплексный метод, включающий различные виды испытаний, такие как групповые дискуссии, ролевые игры, презентации и т.д. Ассесмент-центры позволяют получить всестороннюю оценку сотрудника и его потенциала;
- 360-градусная оценка – метод, при котором сотрудника оценивают его коллеги, руководители, подчиненные и иногда клиенты. Это позволяет получить объективную оценку со всех сторон и определить области для развития;
- case studies – метод, основанный на анализе конкретных ситуаций, с которыми сталкивается сотрудник в своей работе. Это помогает оценить умение принимать решения, аналитические способности и креативность.
- групповая оценка – этот метод используется для оценки командной работы и взаимодействия между членами команды. Он может включать в себя анализ групповых дискуссий, анализ результатов работы команды и другие виды оценки;
- анализ обратной связи – метод основан на получении обратной связи от сотрудников о своей работе, коллегах, руководстве и организации в целом. Это помогает выявить проблемы и найти пути их решения.

Все эти методы могут быть использованы как отдельно, так и в сочетании друг с другом для получения наиболее полной и объективной оценки персонала.

Комбинированные методы оценки персонала сочетают в себе различные подходы к оценке персонала. Они могут включать в себя как качественные, так и количественные методы, а также использование различных инструментов оценки [20, с. 274]:

- метод контрольных вопросов – сотруднику задаются вопросы, касающиеся его работы и поведения в различных ситуациях, на которые он должен дать ответы. Профессиональные тесты могут определять уровень знаний и навыков сотрудника в определенной области. Личностные тесты помогают определить черты характера, мотивацию, эмоциональную устойчивость и другие качества сотрудника;
- оценка по ключевым показателям эффективности (KPI) – сравнение фактических результатов работы сотрудника с заранее установленными целями и задачами.

Выбор метода деловой оценки персонала зависит от целей и задач организации, а также от специфики работы оцениваемого сотрудника и определяется действием принципов, позволяющие более объективно и результативно оценить количественные и качественные параметры занятого в деятельности организации персонала [5, с. 17].

Принципы деловой оценки персонала могут варьироваться в зависимости от организации, но обычно включают следующие элементы (рисунок 2) [13, с. 78]:

Следует подробнее остановиться на рассмотрении действия указанных принципов при проведении оценки персонала организации.

Принцип объективности указывает на то, что деловая оценка персонала должна быть справедливой и непредвзятой, основанной на фактических данных и результатах работы каждого из сотрудников организации.

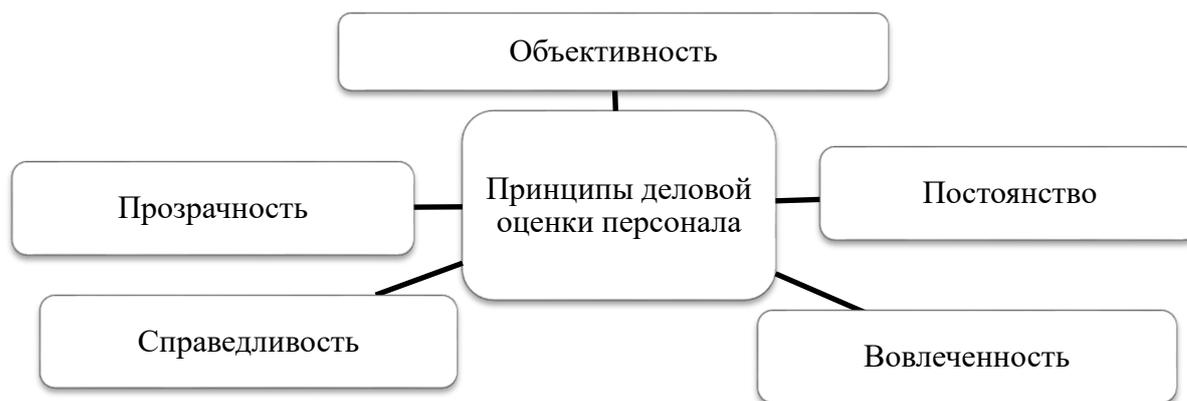


Рисунок 2 – Принципы деловой оценки персонала организации

Принцип прозрачности проведения деловой оценки персонала означает, что процесс оценки должен быть понятным и открытым для всех сотрудников, чтобы они могли принимать участие в нем и понимать его результаты.

Принцип постоянства демонстрирует, что деловая оценка персонала организации должна проводиться на постоянной основе, быть последовательной и применяться ко всем сотрудникам на протяжении всего времени их работы в организации.

Принцип справедливости указывает на то, что деловая оценка персонала организации должна отражать вклад каждого сотрудника в достижение общих целей организации.

Принцип вовлеченности означает, что сотрудники должны иметь возможность участвовать в процессе оценки и предоставлять обратную связь, которая будет учтена при принятии решений.

Представленные методы и принципы исследования представляют в совокупности инструменты, которые используются при проведении деловой оценки персонала организации. Однако следует отметить, что универсальных подходов для проведения деловой оценки персонала организации не существует. Каждая организация индивидуально определяет набор инструментов в зависимости от отраслевой принадлежности, специфики

бизнеса, территориального признака и других внешних факторов. Деловая оценка персонала определяется также действием внешних факторов (рисунок 3) [6, с. 124]:

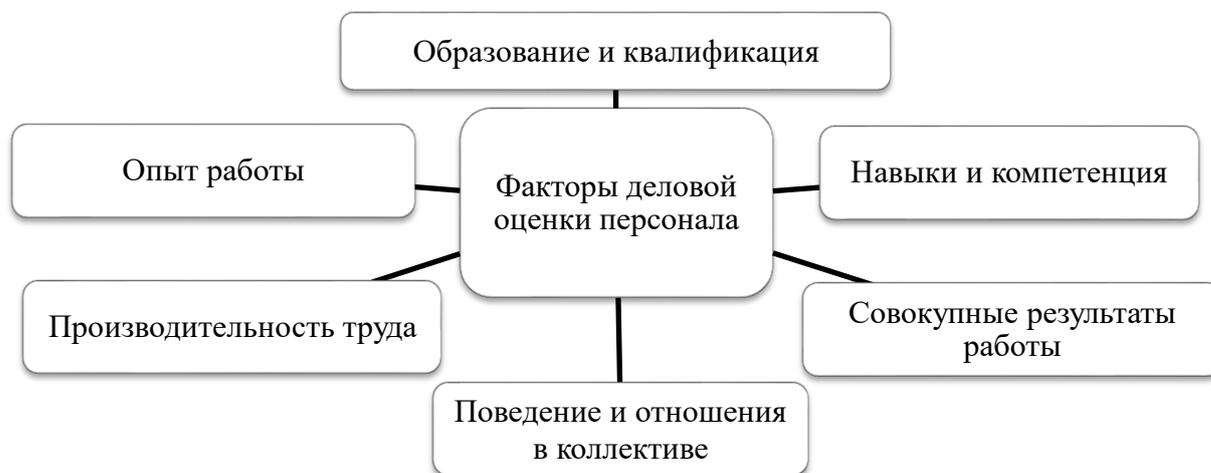


Рисунок 3 – Факторы деловой оценки персонала организации

Следовательно, на результативность деловой оценки персонала организации существенное влияние оказывают следующие факторы [18, с. 883]:

- уровень образования и профессиональной квалификации сотрудника играет ключевую роль в определении его способности выполнять свои рабочие обязанности;
- опыт работы сотрудника в определенной сфере или отрасли может существенно влиять на его деловую оценку. Опыт обычно является показателем способности работника справляться с задачами и успешно решать проблемы;
- навыки, такие как коммуникация, решение проблем, аналитические способности, критическое мышление, командная работа и т.д., являются важными факторами при деловой оценке персонала;
- производительность сотрудника на рабочем месте, его способность достигать поставленных целей и выполнять задачи в срок, также

является ключевым фактором при оценке его работы;

- результаты, достигнутые сотрудником на протяжении определенного периода времени, могут существенно повлиять на его деловую репутацию. Эти результаты могут быть выражены как количественно (например, продажи, количество обработанных заявок), так и качественно (улучшение процессов, разработка новых продуктов);
- поведение сотрудника на работе, его отношения с коллегами и руководством, а также способность работать в команде могут стать важными факторами при определении его деловой оценки.

Следовательно, деловая оценка персонала организации – это совокупность различных методов и инструментов, с помощью которых возможно провести оценку количественных и качественных характеристик работника, в том числе оценить результаты работы и сравнить их с ключевыми показателями эффективности.

1.2 Этапы, показатели и критерии деловой оценки персонала организации

Проведение деловой оценки персонала организации базируется на трех основных этапах – подготовительном, оценочном и заключительном этапах (рисунок 4) [2, с. 34]:

При проведении подготовительного этапа деловой оценки персонала особенно важным моментом является установление целей данного процесса, то есть необходимо определить желаемые результаты в после проведения оценки. Например, повышение эффективности работы сотрудников, улучшение качества продукции или услуг, определение потенциала для карьерного роста и т. д.



Рисунок 4 – Этапы деловой оценки персонала организации

На основе целей и задач необходимо выбрать подходящие методы оценки, которые могут включать тестирование, наблюдение, интервью, анализ результатов работы и т. д., а также систему качественных и количественных показателей [38].

К числу основных показателей относится показатель производительности труда, который демонстрирует эффективность использования персонала и показывает, сколько продукции производится за единицу времени одним работником (формула 1) [17, с. 8]:

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

Деловая оценка персонала организации определяется на основе коэффициента опережения.

Коэффициент опережения показывает, насколько быстро растет производительность труда по сравнению с ростом заработной платы. Он рассчитывается как отношение индексов роста производительности труда и роста средней заработной платы (формула 2) [21, с. 79]:

$$\text{Коэффициент опережения} = \frac{\text{Рост производительности труда}}{\text{Рост средней заработной платы}} \quad (2)$$

Если коэффициент опережения больше 1, то производительность труда растет быстрее, чем заработная плата, и наоборот, если коэффициент меньше 1, то заработная плата растет быстрее, чем производительность труда.

К обобщенным показателям результативности труда персонала относят показатели рентабельности. К числу данной группы показателей относится рентабельность фонда оплаты труда (формула 3) [16, с. 25]:

$$\text{Рентабельность фот} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{ФОТ}}, \quad (3)$$

где ФОТ – фонд оплаты труда

Данный показатель, как правило, рассчитывают, как коэффициент, который показывает размер чистой прибыли на рубль затрат по оплате труда сотрудников.

В дополнении к данному показателю проводят расчёт рентабельности затрат на развитие персонала, который демонстрирует размер чистой прибыли на рубль затрат на развитие сотрудников (формула 4) [16, с. 25]:

$$\text{Рентабельность ЗРП} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Затраты на развитие работников}} \quad (4)$$

Результативность использования труда персонала, возможно, определить на основе показателя рентабельности персонала, который демонстрирует размер чистой прибыли на единицу задействованных в производственном процессе организации сотрудников (формула 5) [16, с. 25]:

$$\text{Рентабельность П} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Численность персонала}} \quad (5)$$

Расчёт данного показателя позволяет оценить эффективность управления персоналом, так как использованные организацией инструменты стимулирования сотрудников позволяют обеспечить постоянство работников, сокращают текучесть.

Кроме представленных показателей проводят расчет удельного веса затрат на персонал в общей сумме выручки или себестоимости.

Для расчёта результативности использования труда персонала, возможно, использовать показатель зарплатоотдачи, который отражает рентабельность трудового процесса.

Данные показатели рекомендуют рассчитывать либо по выручке, либо по чистой прибыли (формула 6) [14, с. 57]:

$$ZO = \frac{\text{Чистая прибыль} / \text{Выручка}}{\text{ФОТ}}, \quad (6)$$

где ZO – зарплатоотдача,

ФОТ-фонд оплаты труда.

Показатель демонстрирует «отдачу затрат на оплату труда. Чем выше значение расчетного показателя, тем эффективнее формируются расходы на оплату труда» [14, с. 57].

Далее проводят факторный анализ, позволяющий определить количественное и качественное влияние факторов.

Влияние количественного фактора определяется (формула 7):

$$\text{Фактор колич.} = (\text{ФОТ отч.} - \text{ФОТ баз.}) \times ZO \text{ баз.}, \quad (7)$$

где ФОТ отч. – фонд оплаты труда в отчетном периоде;

ФОТ баз. – фонд оплаты труда в базовом периоде;

ZO баз. – фонд оплаты труда в базовом периоде.

Влияние качественного фактора определяется (формула 8):

$$\text{Фактор кач.} = (30 \text{ отч.} - 30 \text{ баз.}) \times \text{ФОТ отч.}, \quad (8)$$

где 30 отч. – зарплатоотдача в отчетном периоде,

30 баз. – фонд оплаты труда в базовом периоде;

ФОТ отч. – фонд оплаты труда в отчетном периоде.

Кроме обобщенных показателей результативности использования труда в организации используются частные показатели.

К числу данной группы показателей относятся показатели движения персонала, демонстрирующие, прежде всего, длительность работы в организации или желание трудиться в данной организации - коэффициент постоянства, коэффициент текучести и коэффициент приёма на работу.

Коэффициент оборота по приему – это отношение числа принятых работников к среднесписочной численности персонала за определенный период (формула 9) [19, с. 98]:

$$\text{Коэффициент по приёму} = \frac{\text{Число принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность}} \quad (9)$$

Коэффициент оборота по приему показывает долю новых работников, принятых на работу в течение определенного периода, и может использоваться для анализа эффективности рекрутинговой деятельности.

Коэффициент текучести кадров - это отношение числа уволенных работников к среднесписочной численности персонала за определенный период (формула 10) [19, с. 98]:

$$\text{Коэффициент текучести} = \frac{\text{Число уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность}} \quad (10)$$

Коэффициент текучести показывает долю работников, покинувших организацию в течение определенного периода, и может использоваться для

анализа выявления причин увольнения сотрудников и разработки мер по снижению текучести кадров.

Коэффициент постоянства кадров - это отношение числа работников, проработавших в организации в течение всего отчетного периода, к среднесписочной численности персонала за этот период (формула 11) [19, с. 98]:

$$\text{Коэффициент постоянства} = \frac{\text{Число постоянных работников}}{\text{Среднесписочная численность}} \quad (11)$$

Коэффициент постоянства кадров показывает долю сотрудников, непрерывно проработавших в организации в течение отчетного периода, и может использоваться для оценки стабильности персонала и его приверженности организации.

Кроме выше представленных показателей проводят расчёт показателей, демонстрирующих эффективное использование рабочего времени, которые учитывают [26, с. 164]:

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

Показатели использования рабочего времени человеческими ресурсами организации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели использования рабочего времени персоналом организации

Показатель	Значение	Расчёт
Календарный фонд рабочего времени	Расчёт использования всех рабочих и нерабочих дней года	$T_k = \text{Число дней в году} \times \text{Численность персонала}$, (12) где T_k – календарный фонд рабочего времени
Табельный фонд рабочего времени	Расчёт использования рабочих дней года без учёта праздничных и выходных	$T_t = T_k - T_{\text{празд.}} - T_{\text{вых.}}$, (13) где $T_{\text{празд.}}$ – праздничные дни; $T_{\text{вых.}}$ – выходные дни.
Максимально возможный фонд рабочего времени	Расчёт использования рабочих дней года без учёта праздничных, выходных и отпуска	$T_m = T_k - T_{\text{празд.}} - T_{\text{вых.}} - T_{\text{отп.}}$, (14) где $T_{\text{отп.}}$ – отпускные дни

Для деловой оценки персонала используется группа показателей, демонстрирующих степень удовлетворённости.

Удовлетворенность персонала – это показатель, который отражает степень удовлетворенности сотрудников своей работой, условиями труда, взаимоотношениями в коллективе и другими аспектами, связанными с их трудовой деятельностью [30, с. 87].

К числу данной группы показателей относятся коэффициент лояльности и индекс удовлетворённости.

Коэффициент лояльности – это показатель, характеризующий степень приверженности сотрудников организации и их готовности продолжать работать в ней. Он рассчитывается как отношение числа лояльных сотрудников к среднесписочной численности сотрудников организации (формула 15) [11, с. 173]:

$$\text{Коэффициент лояльности} = \frac{\text{Число лояльных работников}}{\text{Среднесписочная численность}} \quad (15)$$

Повышение коэффициента лояльности может способствовать снижению текучести кадров, повышению производительности труда и улучшению имиджа организации на рынке труда.

Индекс удовлетворенности сотрудников (ESI) – это показатель, который измеряет уровень удовлетворенности работников условиями труда, отношениями в коллективе, руководством, зарплатой и другими аспектами работы.

Показатель рассчитывают на основе оценок, полученных при ответах на три вопроса. Формулировки могут быть разными, но смысл один:

- каков уровень удовлетворенности рабочим местом?
- какова степень его соответствия ожиданиям?
- какова степень приближенности к идеалу?

Оценочная шкала – от 1 до 10» [31, с. 238].

Далее индекс для отдельного респондента считают по формуле 16:

$$ESI = \frac{\frac{\text{Сумма оценок по трем вопросам}}{3} - 1}{9} \times 100 \% \quad (16)$$

где ESI - индекс для отдельного респондента.

Нормативное значение показателя отсутствует. Положительная его динамика свидетельствует о росте уровня удовлетворённости сотрудников.

На индекс удовлетворенности сотрудников влияют различные факторы, такие как [9, с. 378]:

- условия труда: наличие комфортного рабочего места, соблюдение санитарных норм, доступность необходимых инструментов и оборудования;
- отношения в коллективе: уровень конфликтности, дружелюбие коллег, поддержка со стороны руководства;
- возможности для профессионального роста и развития: наличие

- обучающих программ, курсов, тренингов;
- уровень заработной платы и социальных пакетов: справедливость оплаты труда, наличие премий и бонусов, объем и качество предоставляемых льгот и компенсаций;
 - прозрачность и понятность системы оценки работы и принятия решений: информированность сотрудников о критериях оценки и принципах принятия решений;
 - вовлеченность сотрудников в принятие решений и определение стратегии развития компании;
 - возможность удаленной работы или гибкого графика;
 - корпоративная культура и ценности компании: соответствие ценностей сотрудника и компании, участие в корпоративных мероприятиях, лояльность компании к сотрудникам.

На заключительном этапе деловой оценки персонала проводится анализ полученных данных и формирование итогового отчета. В отчете указываются результаты оценки каждого сотрудника, его сильные и слабые стороны, а также рекомендации по улучшению работы. Итоговый отчет предоставляется руководству компании для принятия решений о дальнейшем развитии сотрудников и планировании кадровых ресурсов.

Резюмируя теоретические подходы к деловой оценке персонала организации, следует сделать вывод, что она представляет совокупность различных методов и инструментов, с помощью которых возможно провести оценку количественных и качественных характеристик работника, в том числе оценить результаты работы и сравнить их с ключевыми показателями эффективности.

Основными показателями, применяемыми для деловой оценки персонала, являются показатели эффективности использования труда, рабочего времени и показатели, демонстрирующие степень удовлетворённости.

2 Анализ проведения деловой оценки персонала в ООО «Велес»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Велес»

Согласно данным ЕГРЮЛ организация ООО «Велес» зарегистрирована 5 декабря 2005 г. по адресу г. Бузулук, Оренбургской области, по ул. Промышленная, 1А на основе действующего законодательства РФ, в том числе Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» [22], Гражданского Кодекса РФ [8] и др.

Уставный капитал организации сформирован путем внесения доли единственного учредителя и составляет 12 тыс. руб.

Деятельность организации осуществляется в пределах Оренбургского региона на основании лицензии, позволяющей вести «Деятельность по сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию, размещению отходов I - IV классов опасности» [25].

ООО «Велес», осуществляя свою деятельность на рынке утилизации отходов с 2008 г., позволило ему приобрести весьма ценный и важный опыт, развить сеть собственного автопарка, увеличить количество пунктов утилизации, а также создать условия для получения услуги полного цикла. Все это позволило клиентам ООО «Велес» получать весь комплекс услуг и все необходимые документы в одном месте без какого-либо посредничества, что, безусловно, является неоспоримым преимуществом организации.

Главной целью ООО «Велес» является прибыльная и эффективная деятельность на условиях честной конкуренции в отраслевом сегменте.

Миссия организации – «Выбирая нашу компанию, вы выбираете надёжного партнёра и друга, который всегда придет на помощь» [25].

ООО «Велес» специализируется на услугах в области утилизации буровых отходов:

- утилизация бурового шлама;
- утилизация отработанных буровых растворов, буровых сточных вод;

- утилизация нефтесодержащих жидкостей образовавшихся при капитальном и текущем ремонте скважин, глушении скважин
- утилизация нефтешлама, нефтезагрязненного грунта;
- рекультивация (биологическая и техническая) нефтезагрязненных и нарушенных земель;
- транспортирование отходов III-IV классов опасности;
- ликвидация шламовых амбаров и шламонакопителей.

Дополнительными видами деятельности ООО «Велес» являются:

- предоставление услуг в области растениеводства;
- предоставление прочих услуг в области добычи нефти и газа;
- предоставление услуг в области ликвидации последствий загрязнений;
- торговля оптовая неспециализированная;
- аренда, управление, купля-продажа собственным и арендованным имуществом;
- аренда и деятельность автомобильного грузового транспорта;
- прочие.

Партнерами в бизнесе с ООО «Велес» являются предприятия нефтедобывающей отрасли: ПАО «Самаранефтегаз», ПАО «Оренбургнефть», ООО «Газпромнефть-ГЕО», ООО «КАТойлдриннинг», ПАО АНК «Башнефть» и другие.

Численность персонала ООО «Велес» на 1 января 2024 г. составляет 32 человека.

Организационная структура ООО «Велес» определяется отраслевой спецификой деятельности предприятия и представлена на рисунке 5.

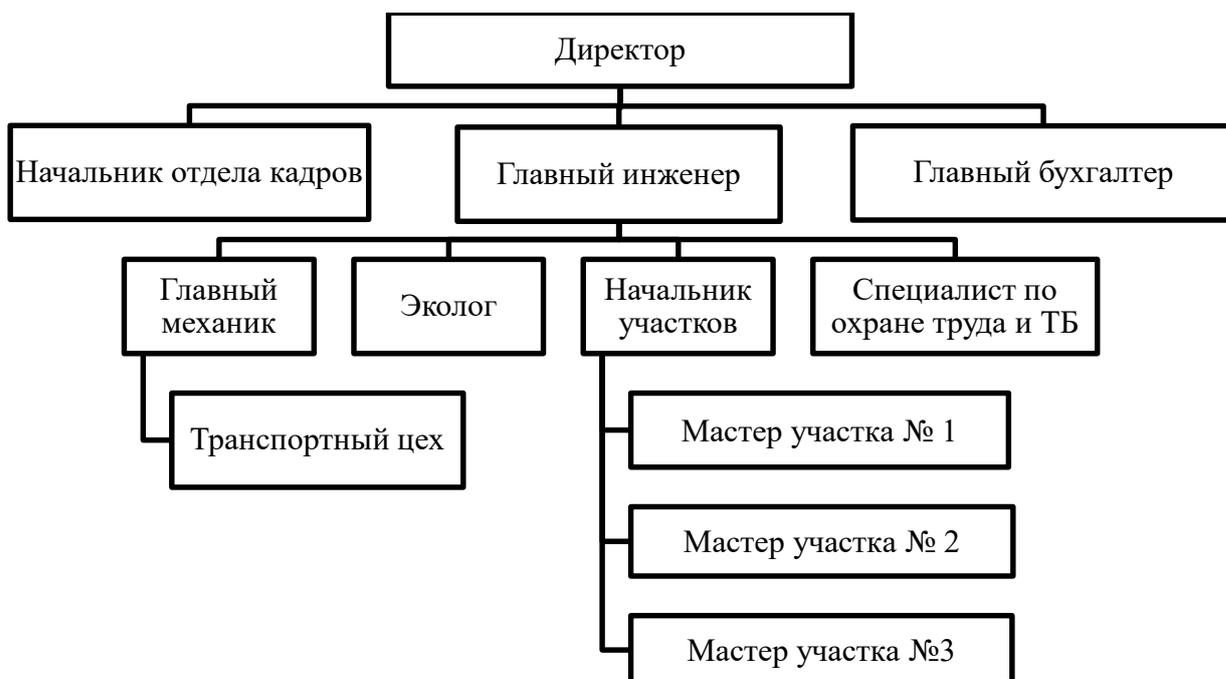


Рисунок 5 – Организационная структура управления ООО «Велес»

Организационная структура управления является линейно-функциональной:

- директор руководит всей деятельностью ООО «Велес», несет ответственность за его развитие и результаты работы;
- главный инженер отвечает за управление производственными процессами, обеспечение качества услуг, соблюдение стандартов и норм.
- главный бухгалтер осуществляет организацию и контроль бухгалтерского учета в организации, обеспечивает подготовку и сдачу отчетности; планирует и контролирует финансовые потоки, разрабатывает бюджет, анализирует рентабельность и эффективность деятельности.
- эколог разрабатывает и реализует экологическую политику, ведет контроль за соблюдением законодательства в области охраны окружающей среды, разрабатывает мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду, ведет

экологическую отчетность и документацию.

- специалист по охране труда выполняет работы по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований охраны труда на всех рабочих местах, профилактические работы по предупреждению производственного травматизма и улучшению условий труда, контролирует за выполнением работниками правил и инструкций по охране труда, а также за соблюдением санитарных норм и правил;
- главный механик осуществляет руководство транспортной службой, обеспечивает бесперебойную его работу, организует проведение ремонтов и технического обслуживания, контролирует соблюдение правил эксплуатации транспортных средств, разрабатывает мероприятия по снижению простоев и увеличению межремонтных сроков.
- начальник участка организует работу на участке и контролирует выполнение производственных заданий, обеспечивает соблюдение технологических процессов, координирует работу с другими подразделениями, решает вопросы, связанные с материально-техническим обеспечением участка, отвечает за качество услуг и соблюдение правил охраны труда.

Построение управления по принципу линейно-функциональной структуры позволяет:

- поддерживать специализацию подразделений на выполнении определенных функций;
- повышать эффективность работы организации за счет четкого разделения ответственности и полномочий;
- повышать уровень профессионализма и улучшению качества работы.

Однако у данной структуры имеются недостатки – это, прежде всего, сложность координации работы различных подразделений, особенно при

решении сложных задач, снижение гибкости и адаптивности организации к изменяющимся условиям, возможность возникновения конфликтов между функциональными подразделениями из-за разных интересов и целей.

Организационно-экономические показатели деятельности ООО «Велес» представлены в таблице 2 (Приложение А, таблица А.1, таблица А.2, таблица А.3).

Таблица 2 – Организационно-экономические показатели ООО «Велес» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Выручка, тыс. руб.	115200	165934	209884	50734	44,04	43950	26,49
Себестоимость, тыс. руб.	54035	106518	149060	52483	97,13	42542	39,94
Валовая прибыль, тыс. руб.	61165	59416	60824	-1749	-2,86	1408	2,37
Управленческие расходы, тыс. руб.	36031	38809	39408	2778	7,71	599	1,54
Прибыль от продаж, тыс. руб.	25134	20607	21416	-4527	-18,01	809	3,93
Прибыль до ННО, тыс. руб.	24655	16487	18436	-8168	-33,13	1949	11,82
Чистая прибыль, тыс. руб.	19481	12363	14492	-7118	-36,54	2129	17,22
Основной капитал, тыс. руб.	5718	11026	22893	5308	92,83	11867	107,63
Оборотный капитал, тыс. руб.	62430	72754	85882	10324	16,54	13128	18,04
Численность работников, чел.	28	30	32	2	7,14	2	6,67
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1378	1653	1789	275	19,96	136	8,23
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	4114,29	5531,13	6558,875	1416,84	34,44	1027,75	18,58
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	49,2	55,1	55,9	5,9	11,99	0,8	1,45
Фондоотдача	20,15	15,05	9,17	-5,1	-25,31	-5,88	-39,08
Оборачиваемость активов	1,85	2,28	2,44	0,43	23,24	0,16	7,19
Рентабельность продаж, %	21,82	12,42	10,20	-9,40	-	-2,22	-

Продолжение таблицы 2

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Рентабельность производства, %	27,91	14,18	11,36	-13,73	-	-2,82	-
Затраты на рубль выручки	0,78	0,88	0,90	0,09	12,02	0,02	2,53

Проведенный расчет основных экономических показателей ООО «Велес» позволил сделать соответствующие выводы.

Так, за 2021-2022 гг. основной финансовый показатель деятельности компании – выручка, повысился на 50 734 т. р. (44,04 %). Себестоимость продаж за данный период выросла на 52 483 т. р. (97,13 %). За 2022-2023 гг. показатель выручки увеличился на 43 950 т. р. (26,49 %), себестоимость продаж – на 42 542 т. р. (34,94 %). То есть отмечается превышение прироста себестоимости продаж по отношению к выручке о чем свидетельствует значение показателя затрат на рубль выручки. Его значение за 2021-2022 гг. выросло на 0,09 (12,02 %), за отчетный год – на 0,02 (0,53 %).

В результате опережающего значительного прироста себестоимости продаж относительно выручки показатель валовой прибыли за 2021-2022 гг. снизился на 1 749 т. р. (2,86 %), но в 2022-2023 гг. он вырос на 1 408 т. р. (2,37 %).

Значительный прирост управленческих расходов в 2021-2022 гг. способствовал сокращению прибыли от продаж на 4 527 т. р. (18,01 %), но в 2022-2022 гг. отмечается рост прибыли от продаж на 809 т. р. (3,93 %).

Отмечается разноплановая динамика прибыли до налогообложения. Так, за 2021-2022 гг. показатель снизился на 8 168 т. р. (33,13 %), за отчетный период он вырос на 1 949 т. р. (11,82 %). Аналогичная динамика свойственна чистой прибыли, которая за 2021-2022 гг. снизилась на 7 118 т. р. (36,54 %), за 2022-2023 гг. она повысилась на 2 129 т. р. (17,22 %) (рисунок б).

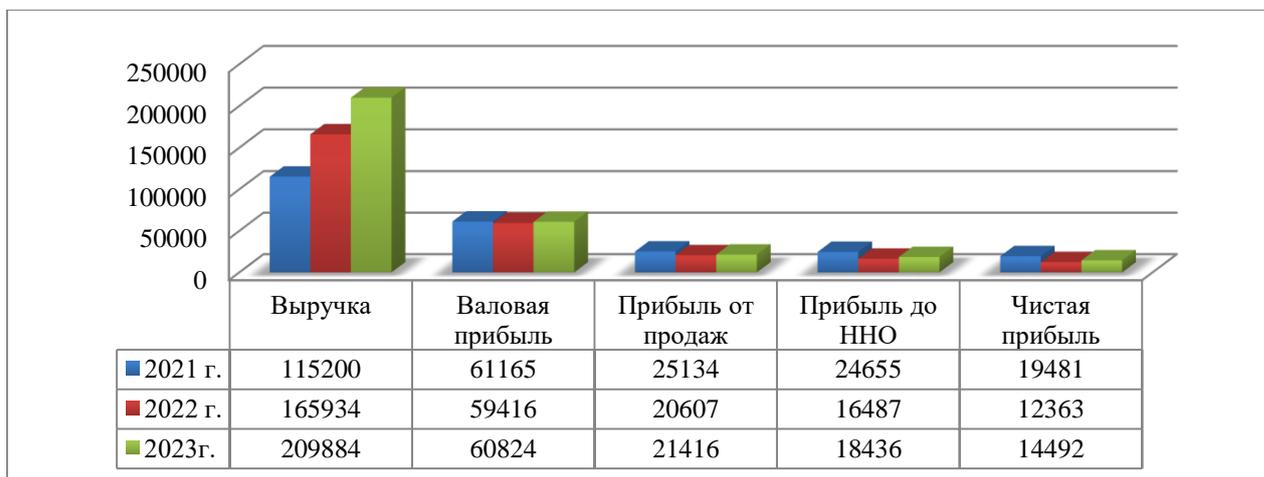


Рисунок 6 – Абсолютные финансовые результаты ООО «Велес», тыс. руб.

Финансовая деятельность ООО «Велес» характеризуется положительными результатами, является прибыльной.

Для организации производственной деятельности ООО «Велес» использует производственные ресурсы, по которым в анализируемом периоде сохраняются положительная динамика.

Величина основного капитала за 2021-2022 гг. повысилась на 5 308 т. р. (92,83 %), за 2022-2023 гг. – на 11 867 т. р. (107,63 %). Размер оборотного капитала компании за 2021-2022 гг. повысился на 10 324 т. р. (16,54 %), за 2022-2023 гг. – на 13 128 т. р. (18,04 %). Наблюдается превышение оборотных средств над основным капиталом, что позволяет сделать вывод о легкой структуре активов организации.

Однако опережающий рост основных средств относительно выручки способствовал сокращению показателей эффективности. Так, например, фондоотдача за 2021-2022 гг. сократилась на 5,10 (25,31 %), за 2022-2023 гг. фондоотдача сократилась на 5,88 (39,08 %).

Оборачиваемость оборотных средств за 2021-2022 гг. повысилась на 0,43 (23,24 %), за 2022-2023 гг. – на 0,16 (7,19 %) (рисунок 7).

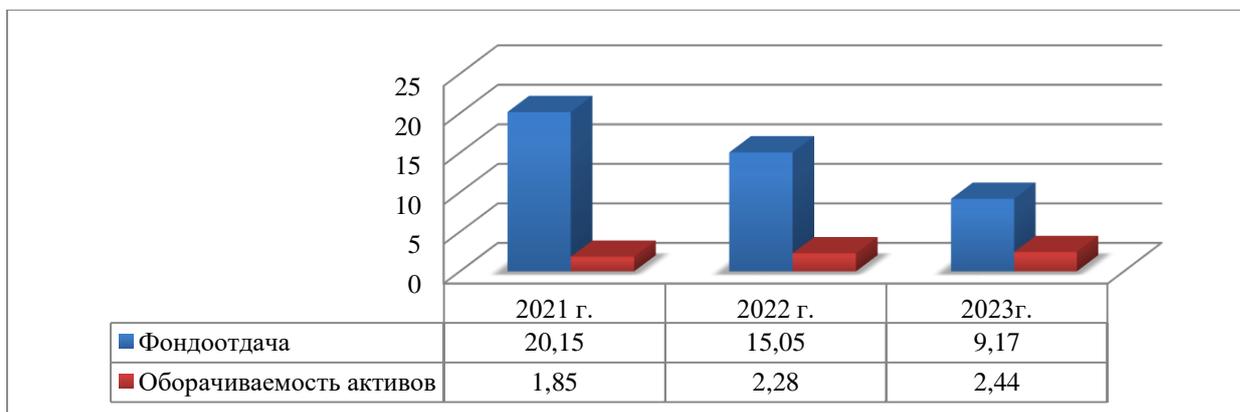


Рисунок 7 – Показатели эффективности использования средств производства ООО «Велес»

Однако незначительный рост численности работников организации относительно выручки способствовал росту эффективности использования персонала. Так, производительность труда персонала за 2021-2022 гг. повысилась на 34,44 %, за 2022-2023 гг. – на 18,58 %.

Деятельность организации является эффективной, что подтверждается расчетом показателей рентабельности. Однако в 2021-2022 гг. динамика показателей отрицательная. Рентабельность продаж сократилась на 9,40 %, рентабельности производства – на 13,73 %. В отчетном периоде по данным показателям отмечается также снижение. Значение рентабельности продаж понизилось на 2,22 %, рентабельности производства – на 2,82 % (рисунок 8).



Рисунок 8 – Показатели рентабельности ООО «Велес», %

Следовательно, деятельность организации является эффективной, однако в 2022-2023 гг. отмечается отрицательная динамика по многим показателям эффективности.

2.2 Анализ процесса деловой оценки в ООО «Велес»

Для деловой оценки персонала организации необходимо оценки изначально остановиться на анализе обеспеченности ООО «Велес» персоналом (таблица 3).

Таблица 3 – Обеспеченность персоналом ООО «Велес» за 2021-2023 гг., чел.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Руководители	4	4	4	0	0,00	0	0,00
Специалисты	9	10	10	1	11,11	0	0,00
Рабочие	15	16	18	1	6,67	2	12,50
Всего персонала	28	30	32	2	7,14	2	6,67

Анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом позволил определить, что его количественный состав за 2021-2022 гг. повысился на 2 чел. (7,14 %), за 2022-2023 гг. – на 2 (6,67 %).

Неизменная численность остается в составе руководителей – 4 чел. количество специалистов за 2021-2022 гг. повысилось на 1 чел. (11,11 %), за отчетный период численность специалистов осталась неизменной – 10 чел.

Численность рабочих за 2021-2022 гг. повысилась на 1 чел. (6,67 %), за 2022-2023 гг. – на 2 чел. (12,50%) (рисунок 9).

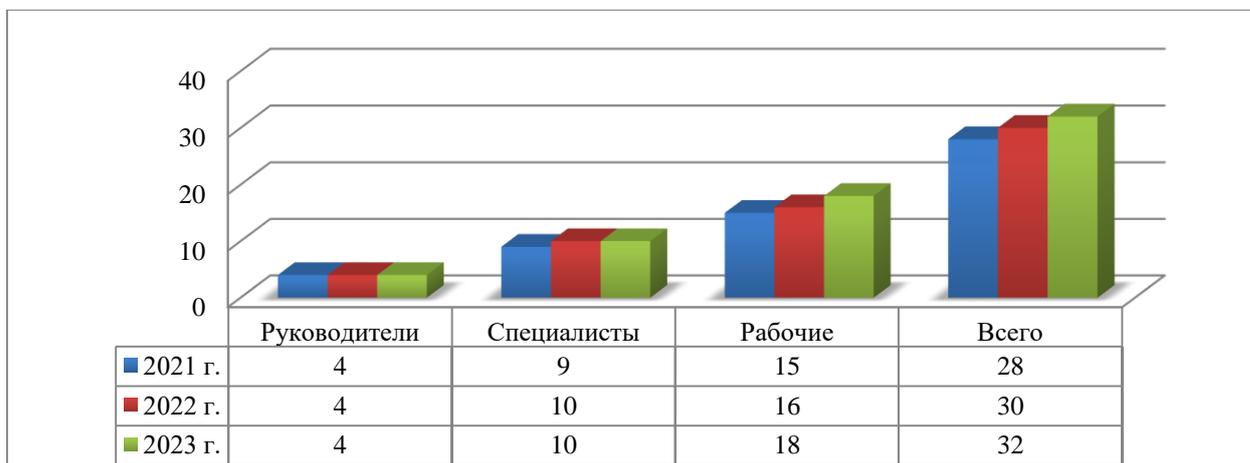


Рисунок 9 – Обеспеченность ООО «Велес» персоналом за 2021-2023 гг., чел.

Следовательно, численность персонала за 2021-2023 гг. повысилась, в основном, за счет увеличения числа рабочих, поэтому следует остановиться на анализ структуры персонала относительно его занятости в производственном процессе (таблица 4).

Таблица 4 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом за 2021-2023 гг., %

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	И	
				2021-2022 гг.	2022-2023 гг.
Руководители	14,29	13,33	12,50	-0,96	-0,83
Специалисты	32,14	33,33	31,25	1,19	-2,08
Рабочие	53,57	53,33	56,25	-0,24	2,92
Всего персонала	100,00	100,00	100,00	-	-

Структурный анализ подтверждает сделанный вывод по результатам горизонтального анализа. Весомая часть в численном составе персонала занимают рабочие, доля которых за 2021-2022 гг. понизилась на 0,24 %, за 2022-2023 гг. повысилась на 2,92 %. Третья часть персонала организации занимают специалисты, удельный вес которых за 2021-2022 гг. повысился на 1,19 %, но за последний год сократился на 2,08 %.

Доля руководителей колеблется от 12,50 % в 2023 г. до 14,29 % в 2021 г. Удельный вес данной категории понизился 2021-2022 гг. на 0,96 %, за 2022-2023 гг. – на 0,83 % (рисунок 10).

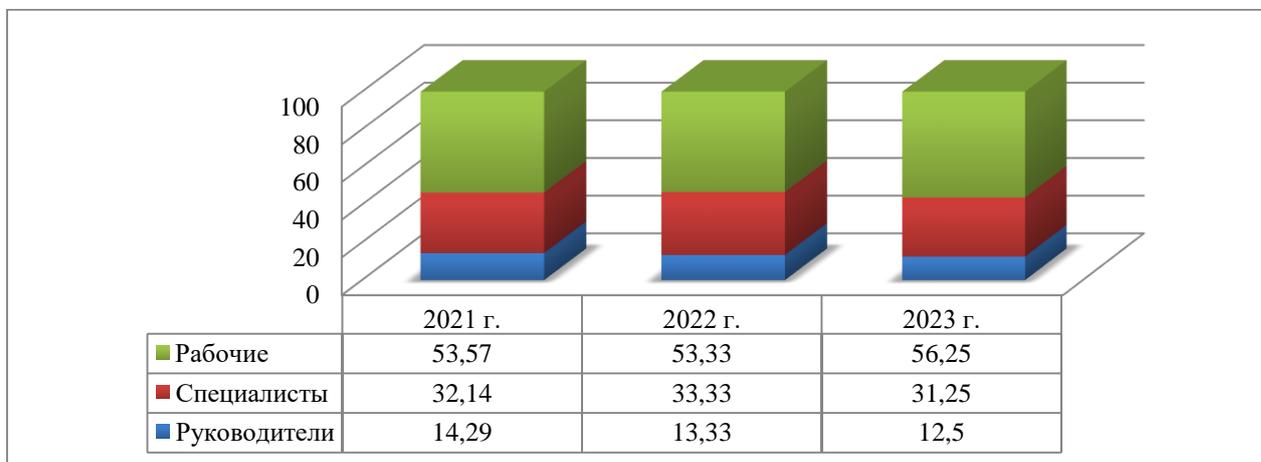


Рисунок 10 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом за 2021-2023 гг., %

Для определения качественных параметров обеспеченности ООО «Велес» персоналом необходимо провести структурный анализ.

Изначально следует остановиться на рассмотрении гендерной структуры персонала ООО «Велес» (рисунок 11).

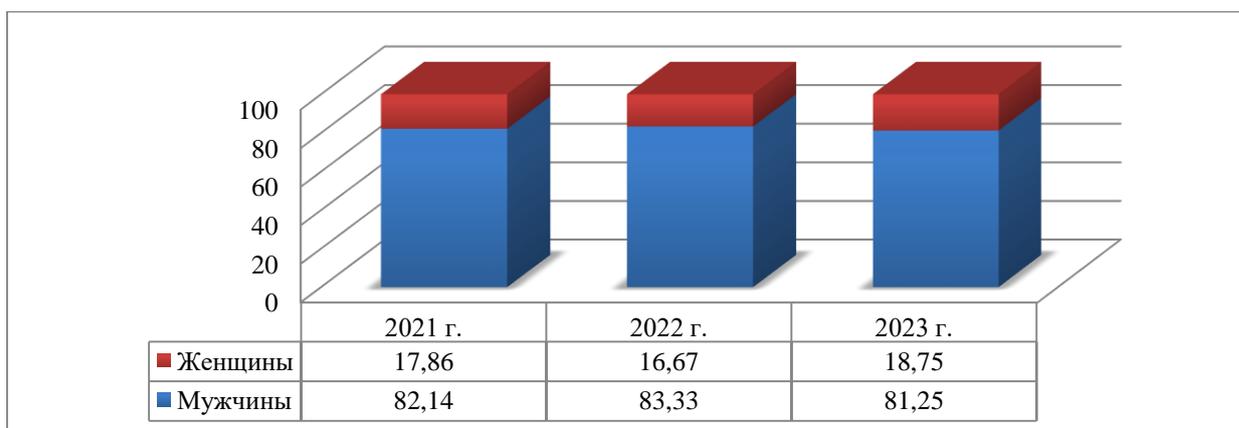


Рисунок 11 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по гендерному признаку за 2021-2023 гг., %

Анализ представленной структуры позволил определить, что персонал ООО «Велес» представлен, в основном, работниками мужского пола. Однако, если за 2021-2022 гг. доля женщин сократилась на 2,14 %, то за последний год повысилась на 2,08 %.

В дополнение к анализу гендерной структуры проводится структурный анализ по возрастному признаку (таблица 5).

Таблица 5 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по возрастному признаку за 2021-2023 гг., %

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение, + / -	
				2021-2022 гг.	2022-2023 гг.
Персонал в возрасте 20-30 лет	7,14	10,00	6,24	2,86	-3,76
Персонал в возрасте 30-40 лет	21,43	26,67	28,13	5,24	1,46
Персонал в возрасте 40-50 лет	60,71	50,00	50,00	-10,71	0
Персонал в возрасте 50-60 лет	10,71	13,33	15,63	2,62	2,30
Итого	100,00	100,00	100,00	-	-

Анализ представленной структуры позволил определить, что персонал ООО «Велес» представлен, в основном, работниками в возрасте более 40 лет. Причем, если удельный вес возрастной группы 40-50 лет в 2021 г. составлял 60,71 %, то за 2021-2023 гг. он понизился до 50 % - на 10,71 %. Доля возрастной группы 50-60 лет за 2021-2022 гг. повысилась на 2,62 %, за 2022-2023 гг. – на 2,30 %.

Следует отметить рост удельного веса в возрастной группе 30-40 лет. За 2021-2022 гг. доля лиц данного возраста повысилась на 5,24 %, за 2022-2023 гг. – на 1,46 %.

Доля лиц младшей возрастной группы организации за 2021-2022 гг. повысилась на 2,86 %, но в отчетном году понизилась на 3,76 % (рисунок 12).

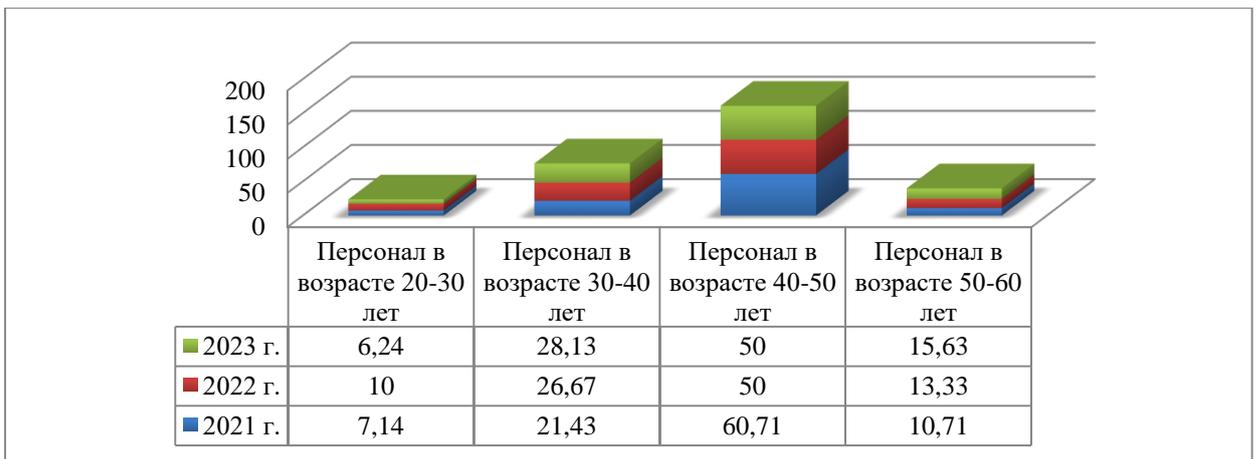


Рисунок 12 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по возрастному признаку за 2021-2023 гг., %

К качественным характеристикам персонала организации относится структурный анализ по уровню образования (рисунок 13).

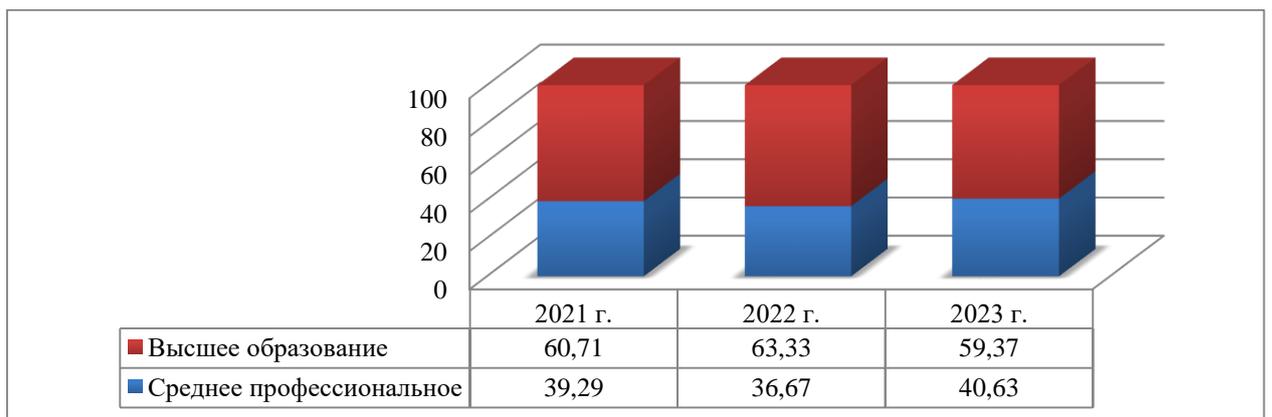


Рисунок 13 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по уровню образования за 2021-2023 гг., %

Анализ представленной структуры позволил определить, что персонал ООО «Велес» представлен, в основном, работниками с высшим образованием. Причем, если удельный вес данной группы в 2021 г. составлял 60,71 %, то за 2022-2023 гг. он понизился - на 3,96 %.

В заключение структурного анализа необходимо проанализировать обеспеченность персоналом ООО «Велес» относительно стажа работы в данной организации (таблица 6).

Таблица 6 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по стажу работы за 2021-2023 гг., %

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение, + / -	
				2021-2022 гг.	2022-2023 гг.
Стаж работника до 5 лет	60,71	60,00	65,63	-0,71	5,63
Стаж работника до 10 лет	32,14	33,33	28,13	1,19	-5,20
Стаж работника до 15 лет	7,14	6,67	6,24	-0,47	-0,43
Итого	100,00	100,00	100,00	-	-

Анализ представленной структуры позволил определить, что персонал ООО «Велес» представлен, в основном, работниками со стажем до пяти лет. Причем, если удельный вес данной группы в 2021 г. составлял 60,71 %, то за 2021-2022 гг. он понизился до 60 %, в 2022-2023 гг. повысился на 5,63 %. Третья часть работников трудится в организации сроком до 10 лет. Доля данной группы за 2021-2022 гг. повысилась на 1,19 %, за 2022-2023 гг. сократилась на 5,20 %.

Следует отметить снижение удельного веса в группе со стажем до 15 лет. За 2021-2022 гг. доля лиц данной группы понизилась на 0,47 %, за 2022-2023 гг. – на 0,43 % (рисунок 14).

ООО «Велес» является организацией, относящейся к экономическим субъектам малого бизнеса, поэтому в организации процесс деловой оценки персонала отсутствует, проводится расчет и анализ только отдельных показателей использования персонала.

Далее следует остановиться на показателях, позволяющих получить деловую оценку персонала.

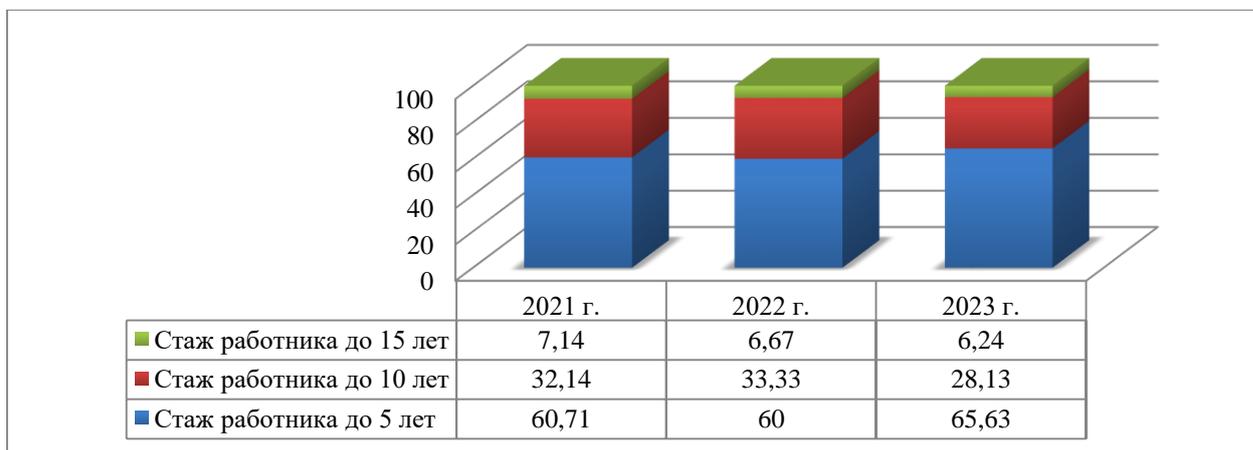


Рисунок 14 – Структурный анализ обеспеченности ООО «Велес» персоналом по стажу работы за 2021-2023 гг., %

Обобщающим показателем, демонстрирующим деловую активность работников организации, является производительность труда, а также показатели зарплатоотдачи и рентабельности (таблица 7).

Таблица 7 – Расчет обобщающих показателей деловой оценки персонала ООО «Велес» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	4114,29	5531,13	6558,88	1416,84	34,44	1027,75	18,58
Зарплатоотдача по чистой прибыли	14,14	7,48	8,10	-6,66	-47,10	0,62	8,31
Зарплатоотдача по выручке	83,60	100,38	117,32	16,78	20,08	16,94	16,87
Рентабельность затрат на развитие персонала	0,54	0,32	0,37	-0,22	-41,08	0,05	15,44
Рентабельность персонала	695,75	412,1	452,88	-283,65	-40,77	40,78	9,89

По результатам проведенных расчетов, следует, что незначительный рост численности работников организации относительно выручки способствовал росту эффективности использования персонала. Так,

производительность труда персонала за 2021-2022 гг. повысилась на 1 416,84 т. р. /чел. (34,44 %), за 2022-2023 гг. – на 1 027 т. р. / чел. (18,58 %).

Зарплатоотдача по чистой прибыли демонстрирует отрицательную динамику за 2021-2022 гг. Показатель понизился на 6,66 (47,10 %). За 2022-2023 гг. отмечается повышение показателя на 0,62 (8,31 %), что указывает на рост эффективности использования средств на оплату труда относительно чистой прибыли.

Зарплатоотдача по выручке демонстрирует положительную динамику. За 2021-2022 гг. показатель повысился на 16,78 (20,08 %), за 2022-2023 гг. - на 16,94 (16,87 %), что указывает на рост эффективности использования средств на оплату труда относительно выручки.

Рентабельность затрат на развитие персонала демонстрирует отрицательную динамику за 2021-2022 гг. Показатель понизился на 0,22 (41,08 %). За 2022-2023 гг. отмечается повышение показателя на 0,05 (15,44 %), что указывает на рост эффективности использования затрат на развитие персонала.

Рентабельность персонала показывает аналогичную динамику. Показатель за 2021-2022 гг. понизился на 283,65 (40,77 %). За 2022-2023 гг. отмечается повышение показателя на 40,78 (9,89 %), что указывает на рост эффективности использования труда персонала.

Кроме обобщенных показателей процесса деловой оценки в организации используются частные показатели.

К числу данной группы относятся показатели движения персонала, демонстрирующие, прежде всего, длительность работы в ООО «Велес» или желание трудиться в данной организации - коэффициент постоянства, коэффициент текучести и коэффициент приёма на работу (таблица 8).

По результатам проведенных расчетов, следует, что коэффициент приема на работу в ООО «Велес» за 2021-2022 гг. повысился на 0,03 (27,27 %), но за 2022-2023 гг. – понизился на 0,05 (35,71 %), что указывает на понижение эффективности процесса найма и отбора кандидатов и позволяет

прогнозировать будущие потребности организации.

Таблица 8 – Расчет частных показателей деловой оценки персонала ООО «Велес» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Коэффициент приема на работу	0,11	0,14	0,09	0,03	27,27	-0,05	-35,71
Коэффициент текучести	0,04	0,04	0,03	0	0,00	-0,01	-25,00
Коэффициент постоянства	0,86	0,90	0,91	0,04	4,65	0,01	1,11

Коэффициент текучести в ООО «Велес» за 2021-2022 гг. остался неизменным – 0,04, но за 2022-2023 гг. – понизился на 0,01 (25,00 %), что указывает на повышение эффективности в части процесса удержания работников в организации.

Коэффициент постоянства в ООО «Велес» за 2021-2022 гг. повысился на 0,04 (4,65 %), за 2022-2023 гг. – на 0,01 (1,11 %), что указывает на рост доли постоянных работников в организации.

Дополняет блок показателей, используемых для анализа процесса деловой оценки персонала показатели использования рабочего времени (таблица 9).

Таблица 9 – Показатели использования рабочего времени персоналом организации

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Календарный фонд рабочего времени	247	247	247	-	-	-	-
Табельный фонд рабочего времени	208	207	208	-2	-0,96	1	0,48

Продолжение таблицы 9

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Изменение			
				2021- 2022 гг.		2022- 2023 гг.	
				+ / -	%	+ / -	%
Продолжительность рабочего дня в среднем, час	7,8	7,5	7,7	-0,3	-3,85	0,2	2,67

По результатам проведенных расчетов, следует, что табельный фонд рабочего времени ниже календарного фонда, что объясняется различными причинами, в частности: листы временной нетрудоспособности, командировки, отпуск за свой счет и др. Отмечается его сокращение в 2021-2022 гг. на 0,96 %, но в 2022-2023 гг. он повысился на 0,48 %.

Продолжительность рабочего дня по факту имеет аналогичную динамику. Так, за 2020-2021 гг. она понизилась на 0,3 час. (3,85 %), но в 2022-2023 гг. ее значение увеличилось на 0,2 час. (2,67 %), что указывает на снижение деловой активности персонала.

Для деловой оценки персонала используется группа показателей, демонстрирующих степень удовлетворённости. К числу данной группы показателей относятся коэффициент лояльности и индекс удовлетворённости.

Данный вид оценки в ООО «Велес» не используется, поэтому необходимо воспользоваться методическими рекомендациями в части данного вопроса.

Для оценки уровня лояльности персонала, как правило, используют различные методы, в том числе шкалу Терстоуна. Для определения лояльности работников ООО «Велес» использован метод eNPS, в котором предполагается использовать только один вопрос – «Какова вероятность того, что вы порекомендуете ООО «Велес» другу или знакомому?». Данный вопрос был задан сотрудникам в чате мессенджера. Оценка осуществлялась по десятибальной шкале:

- 9-10 баллов – сторонники организации;
- 7-8 баллов – нейтральные работники;

– 0-6 баллов – критики.

Результаты опроса по методу eNPS персонала ООО «Велес» показано на рисунке 15.

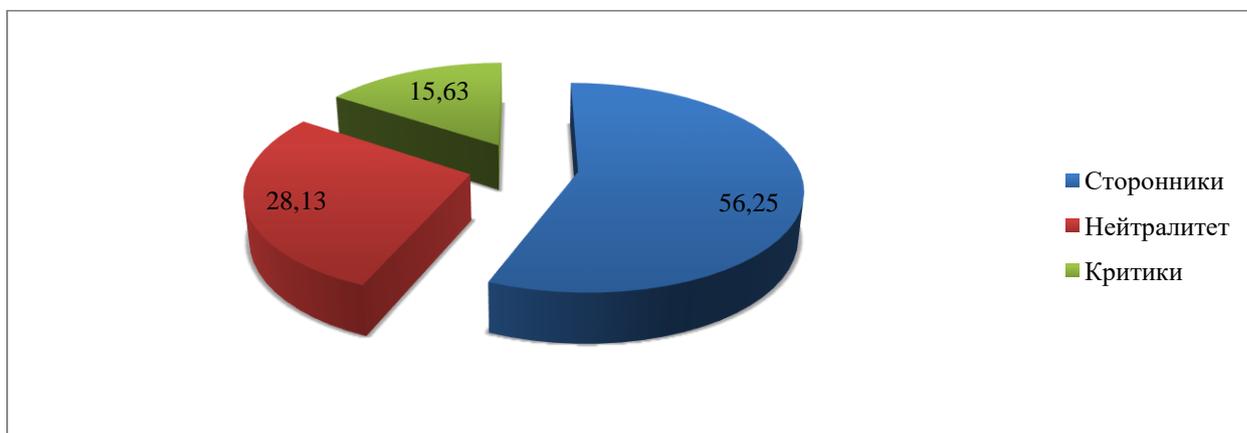


Рисунок 15 - Результаты опроса по методу eNPS персонала ООО «Велес» по уровню лояльности

Следовательно, $eNPS = 56,25 \% (\text{Сторонники}) - 15,63 \% (\text{Критики}) = 36,62 \%.$

Положительный индекс eNPS означает, что большинство сотрудников являются «промоутерами», то есть они рекомендуют ООО «Велес» как место работы другим людям и считают, что у них есть возможности для профессионального роста и развития. Это может указывать на здоровую атмосферу в команде, хорошие условия труда и эффективную систему мотивации. Но в любом случае, необходимо поработать с результатами и определить причины, которые мотивируют (или нет) сотрудников к рекомендациям организации.

В результате полученных данных следует провести расчет коэффициента лояльности, характеризующий степень приверженности сотрудников организации и их готовности продолжать работать в ней. Он рассчитывается как отношение числа лояльных сотрудников к

среднесписочной численности сотрудников организации [11, с. 173]:

$$\text{Коэффициент лояльности} = \frac{27}{32} = 0,84.$$

Значение коэффициента высокое, однако, имеется потенциал для его повышения.

Далее следует остановиться на расчете индекса удовлетворенности сотрудников (ESI) - это показатель, который измеряет уровень удовлетворенности работников условиями труда, отношениями в коллективе, руководством, зарплатой и другими аспектами работы.

Данные вопросы были заданы сотрудникам в чате мессенджера:

- каков уровень удовлетворенности рабочим местом?
- какова степень его соответствия ожиданиям?
- какова степень приближенности к идеалу?

Отвечая на вопрос об уровне удовлетворенности рабочим местом в организации, от респондентов получены следующие ответы (рисунок 16):

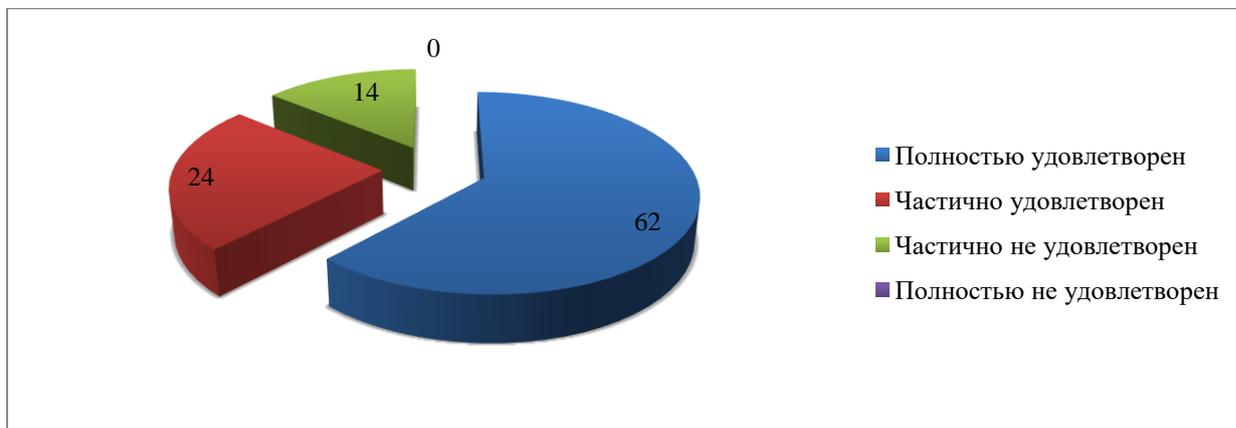


Рисунок 16 – Степень удовлетворенности рабочим местом в ООО «Велес», %

Среди респондентов 62 %, отвечая на вопрос относительно степени удовлетворенности рабочим местом, указали, что они удовлетворены в полном объеме. Четвертая часть указала, что они не удовлетворены частично, 14 % - частично не удовлетворены.

Следующий вопрос, который был представлен респондентам, позволил сделать выводы о степени соответствия рабочего места их ожиданиям (рисунок 17):

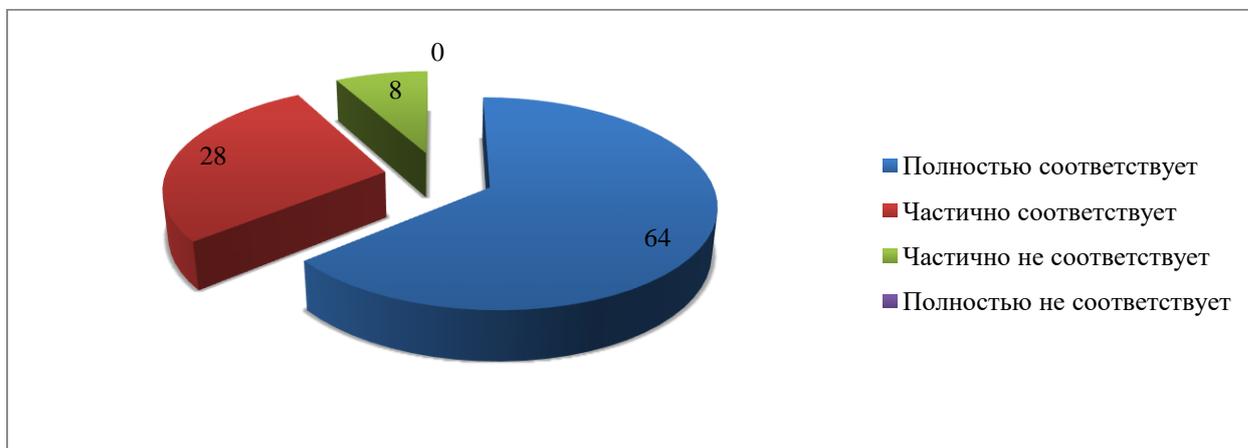


Рисунок 17 – Степень соответствия рабочего места в ООО «Велес» ожиданиям, %

Среди респондентов 64 %, отвечая на вопрос относительно степени соответствия рабочего места ожиданиям, указали, что их ожидания соответствуют действительности, 28 % респондентов ответили, что они ожидали чего большего, 8 % - ожидания оправдались не в полном объеме.

Третий вопрос, который был представлен респондентам, позволил сделать выводы о степени приближенности рабочего места к идеалу (рисунок 18):

Среди респондентов 58 %, отвечая на вопрос относительно степени соответствия рабочего места идеалу, указали, что их ожидания соответствуют действительности, 22 % респондентов ответили, что рабочее место частично соответствует идеалу, 11 % - частично соответствуют, 9 % ответили, что рабочее место совершенно не соответствует идеалу.

Следовательно, возможно сделать вывод, что степень удовлетворенности рабочим местом у сотрудников ООО «Велес» высокая, но имеется резерв для ее роста.

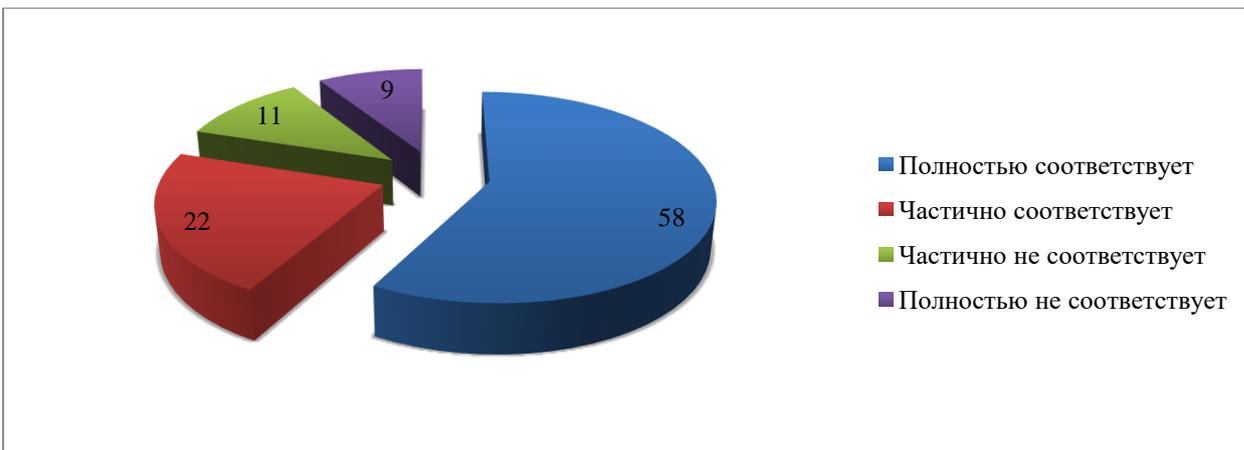


Рисунок 18 – Степень соответствия рабочего места в ООО «Велес» идеалу, %

В результате проведенного анализа процесса деловой оценки персонала, возможно, сделать вывод, что имеются проблемы, решение которых позволит совершенствованию данного процесса в ООО «Велес» (таблица 10).

Таблица 10 – Выявленные проблемы в части деловой оценки персонала ООО «Велес»

Обнаруженная проблема	Обоснование проблемы	Мероприятия по решению проблемы
Снижение темпов роста производительности труда, зарплатоотдачи	На основании анализа	Программа по материальному стимулированию
Снижение эффективности использования рабочего времени		Совершенствование программы по снижению нерегламентированных простоев
Снижение показателей рентабельности персонала		Программа по профессиональному развитию
Низкая степень удовлетворенности и лояльности персонала	На основании метода eNPS – только 56,25 % персонала имеют высокую оценку лояльности: ESI метод - только 62 % персонала имеют высокую оценку удовлетворенности	

По результатам проведенного исследования следует сделать вывод, что процесс деловой оценки персонала требует совершенствования в части дополнительной разработки программ по повышению материального стимулирования, обучению и профессиональному развитию, а также снижению нерегламентированных простоев.

Резюмируя проведенный анализ, по деловой оценке, персонала ООО «Велес» следует сделать вывод, что деятельность организации является эффективной, однако в 2022-2023 гг. отмечается отрицательная динамика по многим показателям эффективности.

Анализ обеспеченности персоналом ООО «Велес» показал, в организации используется в большей степени мужской труд в возрасте 40-50 лет с высшим образованием и стажем работы до пяти лет.

Анализ процесса деловой оценки на основе показателей производительности труда, зарплатоотдачи и рентабельности демонстрирует на конец анализируемого периода незначительный рост деловой активности персонала. Однако при сравнении значений данных показателей относительно 2021 г. отмечается их снижение.

Коэффициентный анализ движения персонала указывает на эффективность проводимой политики в организации в части обеспечения постоянства персонала. Анализ показателей эффективности рабочего времени указывает на снижение деловой активности персонала.

Индекс лояльности и степени удовлетворенности персоналом рабочем месте находится на уровне средних значений.

Поэтому процесс деловой оценки персонала требует совершенствования в части дополнительной разработки программ по повышению материального стимулирования, обучению и профессиональному развитию, а также снижению нерегламентированных простоев.

3 Совершенствование деловой оценки персонала в ООО «Велес»

3.1 Направления совершенствования деловой оценки персонала в ООО «Велес»

Как было указано в аналитической части, процесс деловой оценки персонала требует совершенствования в части дополнительной разработки программ (рисунок 19).



Рисунок 19 – Мероприятия по улучшению деловой оценки персонала в ООО «Велес»

Для улучшения деловой оценки персонала программу по профессиональному развитию персонала в ООО «Велес».

Целью данного мероприятия - программа по профессиональному развитию персонала может быть использована для улучшения деловой оценки персонала. Она может помочь сотрудникам развить свои навыки и знания, что в свою очередь может улучшить их оценку со стороны руководства и коллег.

ООО «Велес» является организацией, которая относится к предприятиям малого бизнеса. Это определяется объемом оборота продукции / услуг, численностью занятых в производственном процессе. Поэтому данная программа в организации не существует, хотя отдельные ее направления действуют, следовательно, дополнительных затрат на ее формирование не

потребуется. Программа профессионального развития персонала данной организации должна включать:

- определение целей и задач. Прежде всего, необходимо определить, какие профессиональные навыки и знания требуются сотрудникам для успешного выполнения своих обязанностей;
- разработка плана обучения. На основе анализа потребностей сотрудников разрабатывается план обучения, включающий различные формы обучения, такие как тренинги, семинары, вебинары, курсы и т.д.;
- выбор методов обучения. При выборе методов обучения учитываются индивидуальные особенности сотрудников, их предпочтения и уровень подготовки;
- проведение обучения. Обучение проводится в соответствии с разработанным планом, с учетом выбранных методов обучения;
- оценка результатов обучения. После завершения обучения проводится оценка его результатов, которая позволяет определить, насколько успешно были достигнуты поставленные цели;
- поддержка профессионального развития. Помимо обучения, программа профессионального развития должна предусматривать поддержку профессионального роста сотрудников, например, через предоставление возможностей для карьерного роста, участие в проектах, требующих новых знаний и навыков, и т.д.

Первостепенно необходимо остановиться на вопросе процесса обучения. Вопрос отслеживания повышения квалификации и переподготовки персонала закрывается начальником отдела кадров. Деятельность ООО «Велес» относится к организациям, которые занимаются проведением работ, связанных с повышенной опасностью. Поэтому отслеживание своевременности прохождения повышения квалификации и переподготовки персонала, является первоочередной задачей начальника отдела кадров.

В части данной программы следует уделить внимание процессу повышения квалификации сотрудников. В виду того, что производственный процесс в организации имеет высокую опасность и сложность работы, имеет быть текучесть работников и, одновременно, прием новых. Поэтому предлагается введение испытательного периода сроком до трех месяцев. Данное мероприятие позволит организации обеспечить экономию денежных средств на обучение. Однако в качестве обязательного условия остается прохождение всех форм инструктажа, который проводит специалист по охране труда и технике безопасности.

Процесс обучения персонала в ООО «Велес» осуществляется сторонними профильными организациями в виде повышения квалификации раз в три года с получением удостоверения, подтверждающего факт обучения. Общее количество часов по профессиональному обучению не должно быть менее 72 часов. Работник вправе выбрать несколько профессиональных программ, с общим объемом не менее уставленного часового лимита.

Так как деятельность ООО «Велес» относится к организациям, которые занимаются проведением работ, связанных с повышенной опасностью. В повышении уровня знаний заинтересованы обе стороны: и работодатель, и сотрудник организации. Поэтому предлагается организовать обучение по дистанционному методу, используя мобильную версию. Сущность данного обучения сводится к подтверждению умений и навыков работников организации.

Для этого необходимо создать виртуальную версию программы с наполнением ее инструктивным материалом, ситуационным задачами, промежуточными тестами, которая будет применима не только на персональном компьютере, но и в мобильной версии. Данный подход позволит в свободное время заниматься обучением. Результатом успешного освоения программы будет онлайн тестирование.

В результате прохождения данного тестирования будет проведено ранжирование на две условных группы. Первая группа работников, которая

показала высокий уровень знаний и им не требуется обучение сторонними профильными организациями в виде повышения квалификации. Для второй группы работников, которые показали низкий уровень знаний, будет предложено прохождение обучения в профильной организации по повышению квалификации за свой счет.

Эффективность онлайн обучения с применением мобильной версии может быть высокой, так как это позволяет работникам обучаться в любое время и в любом месте. Мобильная версия обеспечивает доступ к учебным материалам, позволяет проходить тесты и выполнять задания. Кроме того, использование мобильных устройств для обучения может улучшить вовлеченность работников и их мотивацию к обучению.

Для улучшения процесса деловой активности предлагается использовать стимулирующий механизм, так как именно мотивация служит фактором повышения результативности труда. Когда сотрудники чувствуют, что их работа ценится и имеет смысл, они обычно работают более эффективно и продуктивно. Мотивация также может помочь сотрудникам оставаться заинтересованными в своей работе и достигать высоких результатов.

Именно последнее утверждение позволяет рекомендовать для улучшения использования деловой оценки персонала использовать систему заинтересованности в прохождении обучения. То есть предлагается дополнить представленное выше предложение мотивационными элементами.

Для улучшения процесса деловой оценки персонала в ООО «Велес», во-первых, предлагается усовершенствовать программу нерегламентированных простоев с целью их сокращения с использованием элементов мотивации.

Цель данного мероприятия – сократить простои, которые могут привести к потерям производительности, увеличению затрат на ремонт и обслуживание оборудования, а также к потере времени сотрудников.

Программа по снижению нерегламентированных простоев, действующая в ООО «Велес» включает следующие основные аспекты:

- анализ причин простоев. Сущность данного анализа сводится к проведению аналитического исследования, чтобы определить основные причины простоев;
- планирование и управления запасами. В организации разработана система управления запасами, которая позволяет сократить время на поиск и доставку необходимых материалов и комплектующих;
- оптимизация производственных процессов. На основе анализа текущего процесса производства выявляются возможности для его усовершенствования, что может снизить количество простоев;
- обучение и повышение квалификации персонала. На постоянной основе проводятся семинары для сотрудников, чтобы они могли более эффективно выполнять свои обязанности и снижать вероятность возникновения ошибок;
- регулярный мониторинг и анализ результатов. Отслеживается эффективность программы, и вносятся корректировки при необходимости;
- взаимодействие с поставщиками и партнерами - поиск надежных поставщиков, которые могут гарантировать своевременную поставку материалов и оборудования, а также сотрудничество с другими предприятиями для обмена опытом и знаниями.

Для совершенствования программы по снижению нерегламентированных простоев в ООО «Велес» можно добавить систему мотивации для сотрудников, которая будет стимулировать их к снижению простоев и улучшению качества работы.

ООО «Велес» специализируется на утилизации буровых отходов I – IV классов опасности, то есть осуществляет транспортировку нефтесодержащих отходов.

Заработная плата водителей, осуществляющих транспортировку буровых отходов, устанавливается в зависимости от грузоподъемности

транспортных средств. Поэтому водители организации стараются повысить грузоподъемность транспортных средств за одну поездку, превышая предельно допустимый уровень грузов. В результате сверхвысокой грузоподъемности транспортных средств более 120 литров повышается риск возникновения поломок, что ведет к возникновению ремонтного периода, а, следовательно, увеличению простоя транспортных средств.

В результате этого рекомендуется сменить установленную форму оплаты труда, существующую в организации для данной группы персонала – сдельную на сдельно-премиальную форму.

Дополнительный бонус работники будут получать за перевыполненную норму, которая будет складываться в зависимости от числа сделанных рейсов. Например, за сделанные четыре первых рейсов будет выплачиваться фиксированная сумма, а за дополнительный – с коэффициентом – в два раза выше. Не превышение грузоподъемности транспортных средств будет повышать скорость перевозок, что, в конечном итоге, приведет к росту рейсов, а, следовательно, росту выручки в среднем до трех процентов.

Еще одно мероприятия, позволяющее повысить деловую оценку персонала – совершенствование материального стимулирования работников.

Система оплаты труда в ООО «Велес» формируется на основе соответствующего положения и определяется выплатами стимулирующего и компенсационного характера. Предлагается данную систему дополнить программой материального вознаграждения, которая будет направлена на повышение производительности труда, а, следовательно, зарплатоотдачи.

Естественно, заработная плата является основным компонентом программы вознаграждения и представляет собой денежное вознаграждение, которое сотрудник получает за выполнение своих трудовых обязанностей. Премии могут быть выплачены сотрудникам за достижение определенных результатов или за выполнение конкретных задач. Бонусы могут быть выплачены за достижение определенных целей или за работу в срок. Льготы и

компенсации могут включать медицинскую страховку, оплату питания, скидки на товары и услуги организации и другие преимущества.

В связи с этим рекомендуется разработать систему оплаты труда с элементами грейда. Показатели в системе грейдирования играют важную роль. Они помогают определить уровень квалификации и опыт работы сотрудника, а также оценить его вклад в работу организации. Система грейдирования может использовать различные показатели, такие как уровень образования, стаж работы, результаты работы, количество выполненных проектов и т.д.

Система грейдирования рекомендована к применению, в основном, для предприятий среднего и крупного бизнеса. Однако, учитывая опыт многих предприятий малого бизнеса, в которых были использованы элементы грейда, имеется возможность использования этого метода в ООО «Велес».

Предлагается в качестве выплат стимулирующего характера использовать следующие показатели (таблица 11):

Таблица 11 – Показатели грейда для стимулирующих выплат

Показатели грейда	1 балл	2 балла	3 балла
Наличие образования	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее
Стаж трудовой деятельности в организации	До пяти лет	До десяти лет	До пятнадцати лет
Повышение квалификации	Раз в три года	Один раз в год и более	Переподготовка
Участие в принятии решений	Индивидуальный подход	Командный подход	Стратегические решения
Наличие рисков трудовой деятельности	Нет	Практически отсутствует	Имеется

Исходя из выбранных факторов, образовалось четыре грейда. Бальная оценка первого грейда составляет до пяти баллов, второго – до восьми, третьего – до одиннадцати, последнего – до 15 баллов.

Для работников с первым грейдом оплата труда будет складываться из размера минимального оплаты труда в Оренбургской области в 2024 г. – 22 128,30 р. с учетом регионального коэффициента в размере 15 %.

Разница от одного грейда до другого будет составлять 30 %. Следовательно, для последнего грейда оплата труда будет соответствовать – 48 615,87 р.

Кроме элементов грейдирования, возможно, использования доплаты в размере 0,5 от ставки за совмещение должностей в период нахождения основного работника на больничном, отпуске, командировке.

Реализуя представленные мероприятия, произойдет улучшение процесса деловой оценки персонала, что, возможно, подтвердить расчетом эффективности от их применения.

3.2 Оценка эффективности представленных мероприятий

Для обоснования представленных мероприятий, направленных на совершенствование деловой оценки персонала, следует оценить их эффективность.

Реализация первого мероприятия в части программы по профессиональному развитию персонала в ООО «Велес» предложено уделить внимание процессу повышения квалификации сотрудников. В виду того, что производственный процесс в организации имеет высокую опасность и сложность работы, имеет быть текучесть работников и, одновременно, прием новых. Поэтому предлагается введение испытательного периода сроком до трех месяцев. Отсутствие обучения за счет средств организации позволит увеличить режим экономии в данном направлении. В виду того, что в 2023 г. на работу в организацию было принято 12 работников, для которых ООО «Велес» для обучения по трем программам (охрана труда, оказание первой медицинской помощи, профессиональное обучение) в количестве 72 час. затратило 276 480 р., остались трудиться лишь три человека. То есть денежные

средства, потраченные на обучение сотрудников не дали экономического эффекта.

Введение испытательного периода сроком до трех месяцев позволит сэкономить средства на обучение персонала (таблица 12).

Таблица 12 – Оптимизация затрат в связи с введением испытательного периода для вновь принятых работников в ООО «Велес», руб.

Показатель	До реализации предложения	После реализации предложения	Экономия средств
Затраты в связи с введением испытательного периода	276 480	69 120	207 360

Оптимизация затрат в связи с введением испытательного срока для вновь принятых сотрудников позволила сэкономить денежные средства, направляемые организацией на обучение сотрудников в размере 207 360 р.

В части программы профессионального развития предусматривается введение профессионального обучения для определения навыков и умений сотрудников уровню необходимых требований. Для этого рекомендуется введение онлайн обучения с использованием мобильной версии.

Общее количество часов по профессиональному обучению не должно быть менее 72 часов. Ежегодно в ООО «Велес» проходит обучение примерно 5 человек, кроме требующего раз в три года подтверждения квалификации.

Введение онлайн обучения будет сопровождаться созданием мобильной версии программы с наполнением ее инструктивным материалом, ситуационными задачами и промежуточным тестированием, что ведет к дополнительным затратам сопряженными с оплатой труда IT-специалисту (таблица 13).

Таблица 13 – Затраты создание мобильной версии программы обучения сотрудников в ООО «Велес»

Элементы затрат	Ответственное лицо / зарплата в среднем, руб.	Затраты времени, час	Расчёт затрат, руб.
Формирование учебно-методического материала	Специалист по охране труда и ТБ / 32 600	48	$32\ 600 / 156 \times 48 \times 0,3 = 3\ 009$
Создание мобильной версии программы обучения	IT-специалист / 34 200	40	$34\ 200 / 156 \times 40 \times 0,3 = 2\ 631$
Итого	-	-	5 640

Введение мобильной версии программы обучения сотрудников позволит обеспечить режим экономии в данном направлении (таблица 14).

Таблица 14 – Оптимизация затрат в связи с введением онлайн обучения в ООО «Велес» с использованием мобильной версии, руб.

Показатель	До реализации предложения	После реализации предложения	Экономия средств
Затраты в связи с введением онлайн обучения	115200	5640	109560

Данное мероприятие позволит организации обеспечить экономию денежных средств на обучение в размере 109 560 р. Однако, в качестве обязательного условия остается прохождение всех форм инструктажа, который проводит специалист по охране труда и технике безопасности.

Следовательно, общая сумма затрат с реализацией данного мероприятия составит. При этом экономия средств на развитие персонала составит (таблица 15).

Таблица 15 – Оптимизация затрат в связи с введением в ООО «Велес» программы профессионального развития, тыс. руб.

Показатель	До реализации предложения	После реализации предложения	Экономия средств	
			+ / -	%
Затраты в связи с введением программы профессионального развития	39408	39091	-317	-0,80

Расчетные данные по оптимизации затрат в части применения в деятельности ООО «Велес» программы по профессиональному развитию персонала экономия денежных средств составит 317 тыс. руб. (0,80 %).

Реализация второго мероприятия направлена на улучшение процесса деловой оценки персонала в ООО «Велес», способствующая сокращению простоев, которые приводят к потерям производительности, увеличению затрат на ремонт и обслуживание оборудования, а также к потере времени сотрудников, позволяет получить экономию средств (таблица 16).

Таблица 16 – Изменения в показателях при совершенствовании программы по снижению нерегламентированных простоев в ООО «Велес», тыс. руб. / год

Показатели	До реализации предложения	После реализации предложения	Отклонение, + / -	
			+ / -	%
Затраты на заправку 12 автомобилей	7350	7146	-204	-2,78
Затраты на ремонт и обслуживание транспорта	1101	1060	-41	-3,73
Затраты на заработную плату	278,84	293,48	+14,64	5,25
Выручка в расчете на работника	6559	6675	+116	1,77

Заработная плата водителей, осуществляющих транспортировку буровых отходов, устанавливается в зависимости от грузоподъемности транспортных средств. Поэтому водители организации стараются повысить грузоподъемность транспортных средств за одну поездку на 20 %, превышая

предельно допустимый уровень грузов. В результате сверхвысокой грузоподъемности транспортных средств более 120 литров затраты на дизельное топливо возрастет с 5,6 л до 7,2 л на километр пробега.

В результате изменения формы оплаты труда, когда начисление заработной платы будет осуществляться за количество сделанных рейсов, затраты на заправку транспортных средств сократятся на 204 т. р. (2,78 %).

Снизится риск возникновения поломок, что приведет к сокращению ремонтного периода, а, следовательно, затрат на 41 т. р. (3,73 %).

При увеличении затрат на оплату труда данной группы рабочих в количестве 12 чел., фонд оплаты труда возрастет на 14,64 т. р. (5,25 %), но при этом выручка в расчете на одного работника ООО «Велес» повысится на 116 т. р. (1,77 %).

Реализация третьего мероприятия направлена на совершенствование материального стимулирования работников путем дополнения положения об оплате труда программой материального вознаграждения, которая будет направлена на повышение производительности труда, зарплатоотдачи а, следовательно, выручки (таблица 17).

Таблица 17 – Изменения в показателях при совершенствовании программы материального вознаграждения в ООО «Велес», тыс. руб. / год

Показатели	До мероприятий	После мероприятий	Изменение	
			+ / -	%
Выручка в расчете на работника	6559	6848	289	4,41
Затраты на стимулирование работника	4,31	4,45	5,94	3,32
Коэффициент опережения	-	-	-	1,09

Оценку эффективности мероприятия по совершенствованию программы материального вознаграждения, возможно, оценить на основе коэффициента опережения.

В результате проведенного мероприятия объем выручки в расчете на одного работников ООО «Велес» повысится на 289 тыс. руб. (4,41 %), размер издержек на осуществление данного мероприятия повысится на 5,94 тыс. руб. (3,32 %).

Величина коэффициента опережения прироста выручки относительно прироста оплаты труда выше единицы, составляет 1,09, что подтверждает эффективность данного мероприятия.

Проведенные мероприятия позволяют оценить процесс деловой оценки персонала на основе обобщающих показателей (таблица 18).

Таблица 18 – Расчет обобщающих показателей деловой оценки персонала ООО «Велес»

Показатели	До мероприятий	После мероприятий	Изменение	
			+ / -	%
Выручка	209884	210 289	405	0,19
Себестоимость	149 060	148 819	-241	-0,16
Управленческие расходы	39408	39091	-317	
Чистая прибыль	14492	15455	963	6,65
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	6558,88	6571,53	12,65	0,19
Зарплатоотдача по чистой прибыли	8,10	8,57	0,47	5,77
Рентабельность затрат на развитие персонала	0,37	0,40	0,03	6,85
Рентабельность персонала	452,88	482,97	30,09	6,64
Коэффициент лояльности	0,84	0,87	0,03	3,57
Степень удовлетворенности	0,62	0,67	0,05	8,06

По проведенным расчетам, возможно, сделать вывод, что проведенные мероприятия способствовали улучшению процесса деловой оценки персонала.

Так, производительность труда персонала повысится на 12,65 т. р. /чел. (0,19 %).

Зарплатоотдача по чистой прибыли повысится на 0,47 (5,77 %), что указывает на рост эффективности использования средств на оплату труда относительно чистой прибыли.

Рентабельность затрат на развитие персонала повысится на 0,03 (6,85 %), что указывает на рост эффективности использования затрат на развитие персонала.

Рентабельность персонала повысится на 30,09 (6,64 %), что указывает на рост эффективности использования труда персонала.

При этом коэффициент лояльности сотрудников повысится на 0,03 (3,57 %), индекс удовлетворенности – на 0,05 (8,06 %), что связано с повышением выплат стимулирующего характера.

В результате проведенных мероприятий процесс деловой оценки персонала в ООО «Велес» улучшится, что объясняется дополнительным эффектом (таблица 19).

Таблица 19 – Результативность мероприятий по совершенствованию процесса деловой оценки персонала в ООО «Велес»

Мероприятия	Эффективность	Социальный эффект
Разработка программы по профессиональному развитию персонала	Повышение производительности труда, сокращение издержек на обучение новых сотрудников, а также с увеличение прибыли за счет повышения квалификации сотрудников	Улучшение профессиональных навыков персонала и карьерных перспектив, а также формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе
Совершенствование программы нерегламентированных простоев	Повышение эффективности использования рабочего времени, выручки	Улучшение качества жизни сотрудников, повышение их удовлетворенности трудом и уверенности в своих силах
Совершенствование программы материального стимулирования	Увеличение прибыли организации, сокращение издержек, повышение производительности труда и мотивации сотрудников к достижению общих целей	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе и повышению уровня профессиональной самореализации сотрудников

По результатам проведенных расчетов по обоснованию экономической эффективности мероприятий, способствующих совершенствованию процесса деловой оценки персонала в ООО «Велес» следует сделать вывод, что данные мероприятия позволяют усовершенствовать деловую оценку персонала.

Резюмируя материал по представленным мероприятиям, позволяющим повысить эффективность деловой оценки персонала, возможно, сделать соответствующие выводы.

При реализации первого мероприятия в части разработки программы по профессиональному развитию персонала в ООО «Велес» предложено введение испытательного периода сроком до трех месяцев, что позволит сэкономить денежные средства, направляемые организацией на обучение сотрудников в размере 207 360 р.

Также рекомендуется введение онлайн обучения с использованием мобильной версии, что позволит организации обеспечить экономию денежных средств на обучение в размере 109 560 р. В итоге общая сумма экономии от разработки программы по профессиональному развитию персонала составит 317 тыс. руб. (0,80 %).

При реализации второго мероприятия, направленного на сокращение простоев предлагается изменить форму оплаты водителей на сдельно-премиальную, где оплата будет осуществляться за количество рейсов, а не грузоподъемность. В результате снижения грузоподъемности транспортных средств затраты на заправку транспортных средств сократятся на 2,78 %, затраты на ремонт на 3,73 %.

Произойдет увеличение затрат на оплату труда на 5,25 %, выручки в расчете на одного работника на 1,77 %.

При реализации третьего мероприятия, направленного на совершенствование материального стимулирования работников путем дополнения положения об оплате труда программой материального вознаграждения.

В результате проведенного мероприятия объем выручки в расчете на одного работников ООО «Велес» повысится на 4,41 %, размер издержек на осуществление данного мероприятия повысится на 3,32 %. Величина коэффициента опережения прироста выручки относительно прироста оплаты труда выше единицы, составляет 1,09, что подтверждает эффективность данного мероприятия.

Проведенные мероприятия способствовали улучшению процесса деловой оценки персонала. Так, производительность труда персонала повысится на 12,65 т. р. /чел. (0,19 %). Зарплатоотдача по чистой прибыли повысится на 0,47 (5,77 %), что указывает на рост эффективности использования средств на оплату труда относительно чистой прибыли.

Рентабельность затрат на развитие персонала повысится на 0,03 (6,85 %), что указывает на рост эффективности использования затрат на развитие персонала. Рентабельность персонала повысится на 30,09 (6,64 %), что указывает на рост эффективности использования труда персонала.

При этом коэффициент лояльности сотрудников повысится на 0,03 (3,57 %), индекс удовлетворенности – на 0,05 (8,06 %), что связано с повышением выплат стимулирующего характера.

Заключение

Резюмируя теоретические подходы к деловой оценке персонала организации, следует сделать вывод, что она представляет совокупность различных методов и инструментов, с помощью которых возможно провести оценку количественных и качественных характеристик работника, в том числе оценить результаты работы и сравнить их с ключевыми показателями эффективности.

Алгоритм проведения деловой оценки в организации определяется тремя этапами.

При проведении подготовительного этапа деловой оценки персонала особенно важным моментом является установление целей данного процесса, то есть необходимо определить желаемые результаты в после проведения оценки. На основе целей и задач необходимо выбрать подходящие методы оценки, которые могут включать тестирование, наблюдение, интервью, анализ результатов работы и т. д., а также систему качественных и количественных показателей.

Основными показателями, применяемыми для деловой оценки персонала, являются показатели эффективности использования труда, рабочего времени и показатели, демонстрирующие степень удовлетворённости.

Резюмируя проведенный анализ, по деловой оценке персонала ООО «Велес» следует сделать вывод, что деятельность организации является эффективной, однако в 2022-2023 гг. отмечается отрицательная динамика по многим показателям эффективности.

Анализ обеспеченности персоналом ООО «Велес» показал, в организации используется в большей степени мужской труд в возрасте 40-50 лет с высшим образованием и стажем работы до пяти лет.

Анализ процесса деловой оценки на основе показателей производительности труда, зарплатоотдачи и рентабельности демонстрирует

на конец анализируемого периода незначительный рост деловой активности персонала. Однако при сравнении значений данных показателей относительно 2021 г. отмечается их снижение.

Коэффициентный анализ движения персонала указывает на эффективность проводимой политики в организации в части обеспечения постоянства персонала. Анализ показателей эффективности рабочего времени указывает на снижение деловой активности персонала.

Индекс лояльности и степени удовлетворенности персоналом рабочем месте находится на уровне средних значений.

Поэтому процесс деловой оценки персонала требует совершенствования в части дополнительной разработки программ по повышению материального стимулирования, обучению и профессиональному развитию, а также снижению нерегламентированных простоев.

При реализации первого мероприятия в части разработки программы по профессиональному развитию персонала в ООО «Велес» предложено введение испытательного периода сроком до трех месяцев, что позволит сэкономить денежные средства, направляемые организацией на обучение сотрудников в размере 207 360 р.

Также рекомендуется введение онлайн обучения с использованием мобильной версии, что позволит организации обеспечить экономию денежных средств на обучение в размере 109 560 р. В итоге общая сумма экономии от разработки программы по профессиональному развитию персонала составит 317 тыс. руб. (0,80 %).

При реализации второго мероприятия, направленного на сокращение простоев предлагается изменить форму оплаты водителей на сдельно-премиальную, где оплата будет осуществляться за количество рейсов, а не грузоподъемность. В результате снижения грузоподъемности транспортных средств затраты на заправку транспортных средств сократятся на 2,78 %, затраты на ремонт на 3,73 %.

Произойдет увеличение затрат на оплату труда на 5,25 %, выручки в расчете на одного работника на 1,77 %.

При реализации третьего мероприятия, направленного на совершенствование материального стимулирования работников путем дополнения положения об оплате труда программой материального вознаграждения.

В результате проведенного мероприятия объем выручки в расчете на одного работников ООО «Велес» повысится на 4,41 %, размер издержек на осуществление данного мероприятия повысится на 3,32 %. Величина коэффициента опережения прироста выручки относительно прироста оплаты труда выше единицы, составляет 1,09, что подтверждает эффективность данного мероприятия.

Проведенные мероприятия способствовали улучшению процесса деловой оценки персонала. Так, производительность труда персонала повысится на 12,65 т. р. /чел. (0,19 %). Зарплатоотдача по чистой прибыли повысится на 0,47 (5,77 %), что указывает на рост эффективности использования средств на оплату труда относительно чистой прибыли.

Рентабельность затрат на развитие персонала повысится на 0,03 (6,85 %), что указывает на рост эффективности использования затрат на развитие персонала. Рентабельность персонала повысится на 30,09 (6,64 %), что указывает на рост эффективности использования труда персонала.

При этом коэффициент лояльности сотрудников повысится на 0,03 (3,57 %), индекс удовлетворенности – на 0,05 (8,06 %), что связано с повышением выплат стимулирующего характера.

Следовательно, данные мероприятия будут способствовать совершенствованию деловой оценке в ООО «Велес».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Акубардия Н. В. Возможность применения методов оценки эффективности персонала к оценке команды проекта // Вестник современных исследований. – 2019 – № 3.20(30). – С. 5-7.
2. Апханова Е. Ю. Современные технологии управления персоналом : учебное пособие. – Хабаровск : ТОГУ, 2021. 107 с.
3. Асеева М. А., Глеба О. В., Данилочкина Н. Г., Пунин И. П. Совершенствование элементов системы управления трудовыми ресурсами организаций и предприятий в условиях существующих рынков труда. Монография. - М. : Русайнс, 2022. 172 с.
4. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов. – М. : Юрайт, 2020. 381 с.
5. Волков А. С. Профессиональная оценка персонала – современный взгляд. Методы психологии и психофизиологии в создании и проведении эффективных процедур оценки, аттестации или отбора персонала. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2021. 345 с.
6. Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов. – М. : Юрайт, 2021. 270 с.
7. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом : учебник для вузов. М. : Юрайт, 2023. 217 с. URL: <https://urait.ru/bcode/530633> (дата обращения: 17.01.2024).
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 (в ред. 24.07.2023) // Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.01.2024).
9. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров. М.: «Дашков и К°», 2020. 288 с.

10. Дуракова И. Б. Управление персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям Менеджмент организации и Управление персоналом. М.: Инфра-М, 2019. 568 с.
11. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учеб. пособие. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2023. 236 с.
12. Зайнетдинова И. Ф. Оценка деятельности работников организации : учеб.-метод. пособие. - Екатеринбург : Урал. ун-т, 2021. 120 с.
13. Зорина О. О. Управление персоналом: право и экономика. – М. : Юстицинформ, 2021. 179 с.
14. Илюхина Л. А., Симонова М. В., Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб. пособие. – М. : Юрайт, 2020. 110с.
15. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В. Управление персоналом организации: учебник. М. Юрайт, 2023. 695 с.
16. Кирпишникова В. С. Основные показатели анализа эффективности использования трудовых ресурсов // Интернаука. - 2022. № 1-3 (224). С. 25-27.
17. Лapidус В. А. Производительность труда - количественная характеристика качества организации // Методы менеджмента качества. - 2021. № 3. С. 8-12.
18. Магомедов М. А. Управление персоналом в системе менеджмента организации // Экономика и предпринимательство. - 2020. № 5 (118). С. 883-885.
19. Малкова Т. Б. Управление персоналом в цифровой экономике : учеб. пособие. – М. : КноРус, 2021. 240 с. URL: (дата обращения: 16.01.2024).
20. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2023. 451 с. URL: <https://urait.ru/bcode/510341> (дата обращения: 26.01.2024).
21. Мумладзе Р. Г. Васильева И. В., Алешина Т. Н. Основы управления персоналом : учеб. пособие. – М. : Русайнс, 2021. 150 с. URL: <https://book.ru> (дата обращения: 16.01.2024).

22. 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: 16.01.2024).

23. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. – М. : Юрайт, 2021. 467 с.

24. Омельченко Н. В., Скрипниченко С. С., Юркова И. Г. Проблемы и тенденции оценки персонала в современных организациях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. Т. 9. № 1. С. 69-76.

25. Официальный сайт Общества с ограниченной ответственностью Нефтяная торговая компания «Велес» URL: <https://checko.ru/companyveles/> (дата обращения: 03.02.2024).

26. Пятаева О. А., Анисимов А. Ю., Грабская Е. П. Управление персоналом организации : учебник для студентов, обучающихся по направлениям: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент. – М. : Перо, 2020. 302 с.

27. Сотникова С. И., Маслов Е. В., Абакумова Н. Н., Масалова Ю. А. Управление персоналом организации : современные технологии : учебник. – М. : Инфра-М, 2021. 513с.

28. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК). [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 (ред. от 13.06.2023). Консультант плюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.07.2024).

29. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2020. 240 с.

30. Фомичёва Л. М., Киселёва Е. М., Чаплыгина М. А. Управление персоналом : учеб. – М. : Научные технологии, 2021. 194 с.

31. Чибисова И. Е. Тренды в оценке персонала в 2023 г. // Мотивация и оплата труда, 2023. №3. С. 238–246. URL: <https://grebennikon.ru/article-zfaw.html> (дата обращения 12.02.2024).
32. Шапиро С. А., Епишкин И. А. Управление персоналом : учеб. пособие. – М. : КноРус, 2021. 243 с
33. Шевченко Н. В. Методологические проблемы психологического исследования эффективности оценки персонала // Человеческий капитал. – 2020 № 4(136). С. 159-166.
34. Baily M.B., Douglas J.E. The Role of Finance in the Economy: Implications for Structural Reform of the Financial Sector. Washington: Brookings Institution, 2019. 34 p.
35. Legostayeva, A. A. Human Resources Policy of Human Resource Management in Healthcare of Kazakhstan / A. A. Legostayeva, B. K. Jazykbayeva // Actual Issues of the Modern Economy. – 2022. – No. 3. – P. 26-34.
36. Melisa F. Galasso. Governmental Accounting and Auditing Update. Wiley; 1st edition. 2020. 192 p.
37. Pynes Joan. Human resources management for public and nonprofit organizations: a strategic approach. San Francisco: Jossey Bass, 2019. 457 p.
38. Thompson, Kate. The use of ecosystem services concepts in Canadian municipal plans / Thompson, Kate & Sherren, Kate & Duinker, Peter N // Ecosystem Services, Elsevier,. vol. 38(C) 2019. Pp. 1-1.

Приложение А
Бухгалтерская отчетность

Таблица А.1 – Бухгалтерский баланс за 2023 г.

Организация: ООО «Велес» Идентификационный номер налогоплательщика Вид деятельности Обработка и утилизация опасных отходов Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная Единица измерения: тыс. руб. Местонахождение: 461046, Оренбургская область, город Бузулук, Комсомольская улица, 100	Форма по ОКУД	Коды
	Дата	0710001
	по ОКПО	31.12.2023
	ИНН	89451712
	по ОКВЭД	5603032851
	по ОКОПФ / ОКФС	38.22
	по ОКЕИ	12300/16
		384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	6 197	6 197	6 197
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
4.3.	Основные средства	1150	22 893	11 026	5 718
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
4.7.	Финансовые вложения	1170	-	-	-
4.19.	Отложенные налоговые активы	1180	892	499	56
4.3.1.	Прочие внеоборотные активы	1190	38	20	42
	Итого по разделу I	1100	30 020	17 742	12 013
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.5.	Запасы	1210	3 973	1 409	2 554
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
4.6.	Дебиторская задолженность	1230	79 012	69 671	53 415
4.4.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	500	500	500
4.8.	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 507	785	5 084
4.9.	Прочие оборотные активы	1260	890	390	878
	Итого по разделу II	1200	85 882	72 754	62 430
	БАЛАНС	1600	115 902	90 497	74 444

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
4.10.	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	50	50	50
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
4.11.	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
4.12.	Резервный капитал	1360	-	-	-
4.13.	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	41658	31 724	43 206
	Итого по разделу III	1300	41708	31 774	43 256
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
4.16.	Заемные средства	1410	1 000	3 500	1 500
4.19.	Отложенные налоговые обязательства	1420	406	811	251
4.27.	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	3 824	3 929	3 016
	Итого по разделу IV	1400	5 230	8 240	47 675
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
4.16.	Заемные средства	1510	-	-	-
4.17.	Кредиторская задолженность	1520	68 964	50 482	26 421
4.18.	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
4.27.	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	68 964	50 482	26 421
	БАЛАНС	1700	115 902	90 497	74 444

Продолжение приложения А

Таблица А.2 – Отчет о финансовых результатах за 2023 г.

				Коды
				0710001
				31.12.2023
				89451712
				5603032851
				38.22
				12300/16
				384
Организация: ООО «Велес»				
Идентификационный номер налогоплательщика				
Вид деятельности Обработка и утилизация опасных отходов				
Организационно-правовая форма / форма собственности: ООО / частная собственность				
Единица измерения: тыс. руб.				

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
4.22.	Выручка	2110	209 884	165 934
4.23.	Себестоимость продаж	2120	(149 060)	(106 518)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	60 824	59 416
4.23.	Коммерческие расходы	2210	-	(-)
	Управленческие расходы	2220	(39 408)	(38 809)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	21 416	20 607
4.24.	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	144	50
	Проценты к уплате	2330	(130)	(70)
4.24.	Прочие доходы	2340	2 268	801
4.24.	Прочие расходы	2350	(5 262)	(4 901)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	18 436	16 487
4.19.	Текущий налог на прибыль	2410	(3 944)	(4 124)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		-	-
4.19.	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
4.19.	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	14 492	12 363

Продолжение приложения А

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

	Форма по ОКУД	Коды
Организация: ООО «Велес»	Дата	0710001
Идентификационный номер налогоплательщика	по ОКПО	31.12.2022
Вид деятельности Обработка и утилизация опасных отходов	ИНН	89451712
Организационно-правовая форма / форма собственности:	по ОКВЭД	5603032851
ООО/ частная собственность	по ОКОПФ /	38.22
Единица измерения: тыс. руб.	ОКФС	12300/16
	по ОКЕИ	384

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
4.22.	Выручка	2110	165 934	115 200
4.23.	Себестоимость продаж	2120	(106 518)	(54 035)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	59 416	61 165
4.23.	Коммерческие расходы	2210	(-)	(-)
	Управленческие расходы	2220	(38 809)	(36 031)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	20 607	25 134
4.24.	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	50	25
	Проценты к уплате	2330	(70)	(38)
4.24.	Прочие доходы	2340	801	1 480
4.24.	Прочие расходы	2350	(4 901)	(1 946)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	16 487	24 655
4.19.	Текущий налог на прибыль	2410	(4 124)	(5 174)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		-	-
4.19.	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
4.19.	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	12 363	19 481