

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

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»
080100.62 ЭКОНОМИКА
профиль «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов»

Студент	<u>А.С.Бадыков</u> (И.О. Фамилия)	_____
Руководитель	<u>О.А. Луговкина</u> (И.О. Фамилия)	_____

Допустить к защите

Заведующий кафедрой	<u>к.э.н., доцент, Е.Б. Вокина</u> (ученая степень, звание, И.О. Фамилия)	_____
« _____ » _____	20 _____	_____

Тольятти 2016

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

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
«Бухгалтерский учет,
анализ и аудит»
к.э.н., доцент Вокина Е.Б.

(подпись)

(И.О. Фамилия)

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение дипломной работы

Студент Бадыков А.С.

1. Тема «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов»
2. Срок сдачи студентом законченной дипломной работы _____
3. Исходные данные к дипломной работе объект исследования общество с ограниченной ответственностью ООО «ИТЦ «Биоконд-Волга»
4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
 - раскрыть теоретические основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов;
 - проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на примере ООО «ИТЦ «Биоконд Волга»;
 - разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.
5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала таблиц - _____, рисунков - _____, формул - _____.
6. Консультанты по разделам _____

7. Дата выдачи задания «09» октября 2015 г.

Руководитель дипломной работы

О.А. Луговкина

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

А.С. Бадыков

(подпись)

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
_____ / Е.Б. Вокина
(подпись) (И.О. Фамилия)
« ____ » _____ 20__ г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента Бадькова Артема Саклаватовича
по теме «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Согласование темы бакалаврской работы с руководителем	01.10.2015 – 03.10.2015	01.10.2015 – 03.10.2015	Выполнено	
Утверждение плана с руководителем, получение задания	03.10.2015 г.– 09.10.2015 г.	03.10.2015 г.– 09.10.2015 г.	Выполнено	
Изучение и подбор необходимой литературы	10.10.2015 г. – 19.10.2015 г.	10.10.2015 г. – 19.10.2015 г.	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю введения	20.10.2015 г. – 31.10.2015 г.	20.10.2015 г. – 31.10.2015 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 1 главы	01.11.2015 г. – 10.11.2015 г.	01.11.2015 г. – 10.11.2015 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 2 главы	11.11.2015 г. – 26.11.2015 г.	11.11.2015 г. – 26.11.2015 г.	Выполнено	
Выполнение и сдача руководителю 3 главы	27.11.2015 г. – 11.12.2015 г.	27.11.2015 г. – 11.12.2015 г.	Выполнено	
Подготовка, оформление и сдача руководителю заключения	12.12.2015 г. – 23.12.2015 г.	12.12.2015 г. – 23.12.2015 г.	Выполнено	
Подготовка доклада к предзащите	24.12.2015 г.	24.12.2015 г.	Выполнено	
Предзащита бакалаврской работы	25.12.2015 г.	25.12.2015 г.	Выполнено	
Исправление замечаний	26.12.2015 г.- 28.12.2015 г.	26.12.2015 г.- 28.12.2015 г.	Выполнено	
Получение отзыва от руководителя	29.12.2015 г. – 30.12.2015 г.	29.12.2015 г. – 30.12.2015 г.	Выполнено	
Сдача бакалаврской работы на кафедру	31.12.2015 г.	31.12.2015 г.	Выполнено	
Подготовка презентации и раздаточного материала к защите бакалаврской работы	11.01.2016 г. 12.01.2016 г.	11.01.2016 г. 12.01.2016 г.	Выполнено	
Защита бакалаврской работы	13.01.2016 г.	13.01.2016 г.	Выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

О.А. Луговкина

_____ (И.О. Фамилия)

Содержание

Введение.....	5
Глава 1. Теоретические основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов	8
1.1.Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов	8
1.2.Значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов для предприятия.....	16
1.3.Основные направления анализа эффективности использования трудовых ресурсов	22
Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на примере ООО «ИТЦ «Биоконд-Волга».....	29
2.1. Техничко-экономическая характеристика предприятия.....	29
2.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и оценка эффективности использования их использования.....	37
Глава 3. Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов В ООО «ИТЦ «Биоконд-Волга».....	47
3.1.Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.....	47
3.2.Прогноз результативности разработанного проекта мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов	57
Заключение	60
Список использованных источников	64
Приложения	Ошибка! Закладка не определена.

Введение

Важнейшей задачей любой организации является выявление и последующее эффективное использование ресурсов. Если рассматривать данный процесс с точки зрения его постоянного усиления и оптимизации, то следует отметить, что ключевая роль в нём принадлежит управлению персоналом и его функциям: планированию, организации, мотивации и контролю.

Актуальность данной работы состоит в том, что на современном этапе развития экономических отношений наиболее остро стоит вопрос совершенствования организационно-экономической системы предприятия. Важную роль в обеспечении эффективного функционирования структуры, объединяющей организационные и производственно-хозяйственные элементы предприятия, играют трудовые ресурсы. Являясь ключевым фактором производства, трудовые ресурсы обеспечивают баланс производственной системы предприятия, состоящей из подразделений, осуществляющих непосредственно производственный процесс и способствующих его осуществлению.

Степень изученности темы исследования. Изучению проблем, связанных с совершенствованием управления персоналом, форм и методов построения кадровых систем организации, практической реализацией теоретических положений кадровой политики предприятий посвятили свои работы многие отечественные ученые. Среди них можно выделить труды: Антосенкова Е.Г., Бобкова В.Н., Колосовой Р.П., Роика В.Д., Сафонова А.Л., Генкина Б.Н., Меликьяна Г.Г., Никифоровой А.А., Костина Л.А., Разумова А.А., Воркунова С.А., Перевощикова Ю.С. и пр.

Целью данной выпускной квалификационной работы является теоретическое и практическое обоснование анализа эффективности

использования трудовых ресурсов. Для достижения поставленной цели необходимо решение ряда задач:

- 1) рассмотреть сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов;
- 2) раскрыть значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов для предприятия;
- 3) изучить направления анализа эффективности использования трудовых ресурсов;
- 4) проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов, на примере коммерческой организации;
- 5) разработать экономически эффективный проект по совершенствованию процесса использования трудовых ресурсов.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы коммерческой организации.

Предметом исследования является процесс анализа эффективности использования трудовых ресурсов.

Теоретической основой исследования стали труды отечественных и зарубежных исследований в области анализа эффективности использования трудовых ресурсов и других смежных наук. Также были использованы нормативно-правовые документы, научные статьи и монографии, учебная литература, материалы сети Интернет.

Методологическую основу исследования составляют системный метод к изучению проблем управления, комплексный экономический анализ, математическое моделирование. В основу исследования легли отечественные и зарубежные теоретические и методологические разработки в области экономических исследований в данной сфере. Базой аналитической работы послужили материалы о деятельности выбранного объектом исследования предприятия.

Структура работы. Данная дипломная работа состоит из введения, где определена актуальность выбранной темы, степени изученности темы

исследования, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе раскрыты теоретические основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов.

Вторая глава содержит аналитические расчеты по эффективности использования трудовых ресурсов на примере предприятия Общество с Ограниченной Ответственностью Инженерно-Технический Центр «Биоконд Волга».

В третьей главе разработаны мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в Обществе с Ограниченной Ответственностью Инженерно-Технический Центр «Биоконд Волга».

Глава 1. Теоретические основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов

1.1. Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов

Деятельность любой организации, независимо от размера бизнеса, организационно-правовой формы или вида деятельности, на протяжении всего жизненного цикла неразрывно связана с людьми, работающими в ней. В зависимости от размеров предприятия, отдельные ее сотрудники могут объединяться в структурные подразделения, чья работа является составной частью работы фирмы. От сложности работы сотрудников, от продуктивности труда каждого из них, зависит на прямую результат работы предприятия.

Категория трудовые ресурсы как составная часть ресурсной системы государства была введена в научный оборот С.Г. Струмилиным в 1922 г., который определял ее как основной фонд, питающий всякое народное хозяйство, как живую рабочую силу страны или народа.

Появление категории трудовые ресурсы нельзя назвать случайным. В период становления советской власти командно-административная система рассматривала составляющую живого труда в производстве как один из естественных ресурсов в количественном выражении. По мнению А.И. Рофе, категория трудовые ресурсы была востребована в СССР как инструмент статистики для централизованного управления людскими ресурсами [34].

С течением времени, с переходом на новые условия хозяйствования трудовые ресурсы наделяются все более широким содержанием. Но до сих пор в научных кругах нет однозначного мнения о значении трудовых ресурсов для экономики страны, отрасли, региона, предприятия. В основе проблемы лежит неоднозначность характеристик этой категории. Поэтому целесообразно рассмотреть понятие трудовые ресурсы с позиции его внутреннего содержания и дать определение, отражающее роль и значение трудовых ресурсов в развитии экономики предприятия.

По мнению Ю.П. Кокиной и П.Э. Шлендера трудовые ресурсы занимают промежуточное место между населением и совокупной рабочей силой [23]. Авторы определяют трудовые ресурсы только как количественную категорию, отсеченную от прочего населения возрастным цензом и признаками трудоспособности.

В.М. Маслова характеризует трудовые ресурсы как трудовую часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для создания новых продуктов в виде материальных благ и услуг [26]. Такая трактовка близка к определению категории рабочей силы К. Маркса, согласно которой человек задействует ее только при необходимости создания нового продукта или другой потребительной стоимости [27]. Заблуждение классика в части тождественности рабочей силы и труда приводит современных авторов к ошибочным умозаключениям.

Критическое рассмотрение теории прибавочной стоимости К. Маркса говорит об ошибочности отождествления рабочей силы и труда. Предполагая, что рабочая сила оплачивается по ее стоимости, К. Маркс отмечает, что рост прибавочной стоимости возможен только в двух случаях: во-первых, путем расширения временных границ рабочего дня; во-вторых, путем увеличения доли рабочего времени, затраченного на прибавочный труд, что в свою очередь предполагает повышение производительности или интенсивности труда, поскольку заработную плату необходимо сохранить на уровне реальной стоимости рабочей силы [27]. Из чего следует противоречие, при котором заработная плата как цена труда приравнивается к «стоимости рабочей силы».

Другими словами, «труд» и «рабочая сила», по мнению К. Маркса, тождественны. С этим невозможно согласиться, т.к. рабочая сила есть неотъемлемая часть работника, которая не может быть товаром, поскольку товар, будучи предметом торга, при передаче от продавца к покупателю присваивает последнему право собственности на предмет покупки. А в связи с запретом на работоторговлю в современном цивилизованном обществе следует

вывод, что работник может продать не свою рабочую силу, а труд как целесообразную деятельность, направленную на создание новой стоимости. Ценой труда будет выступать часть вновь созданной стоимости, обеспечивающая воспроизводство труда.

Общественное развитие трансформирует экономические отношения. В свою очередь трудовые ресурсы, участвовавшие в активном процессе производства, на разных этапах экономического развития постоянно меняются по количественным и качественным характеристикам. И чем дальше развиваются экономические отношения, тем существеннее меняется качественное наполнение понятия трудовые ресурсы. Это во многом связано с их решающей ролью в обеспечении эффективности работы и устойчивости предприятия на рынке как основного элемента экономики государства. От уровня образования, профессиональной подготовки трудовых ресурсов, мотивации и стимулирования их труда в решающей степени зависит успех предприятия.

Ю.П. Кокина и П.Э. Шлендер в своих трудах отмечают о возможности человека трудиться, В.М. Маслова утверждает о наличии способности человека к труду. Но ни первая, ни вторая формулировки не рассматривают труд как созидательный процесс.

Анализируя понятия, Г.В. Щекин пишет, что «рабочая сила представляет собой совокупность физических и духовных способностей к труду, а трудовые ресурсы совокупность носителей рабочей силы и отношений, возникающих в процессе их воспроизводства (формирования, распределения, использования)» [57, с. 42-43]. Из чего можно сделать вывод, что трудовые ресурсы категория экономическая и подлежит рассмотрению не менее тщательному, чем прочие производственные ресурсы.

Трудовые ресурсы как один из факторов производства, по мнению В.Г. Самойловича, находят свое отражение в производственной функции [40]. Автор характеризует категорию трудовые ресурсы как элемент, подлежащий оценке

по количественным и качественным показателям, что соответствует современным представлениям об особенном и ключевом ресурсе производственной системы, наделенном не только способностью к труду, но и желанием трудиться, осознанно реализовывая свои знания, умения и навыки. Другими словами, трудовые ресурсы представляют собой экономически активное население, располагающее рабочей силой и использующее ее в производственной деятельности.

В этой связи необходимо обратить внимание на то, что согласно Положению по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости, утвержденного постановлением Госкомстата РФ № 67 от 25.05.1993, наряду с экономически активным населением выделяют категорию экономически неактивного населения [29].

С точки зрения воспроизводства трудовых ресурсов (на этапе их формирования из внешних источников), такую категорию можно назвать ресурсной, т.е. накапливаемой для использования в будущем времени. При использовании ресурсной составляющей труда появляется возможность в условиях Российского законодательства удовлетворять отложенный спрос предприятия на трудовые ресурсы путем привлечения экономически неактивного населения на рынке труда.

Таким образом, двухкомпонентная структура трудовых ресурсов представляет: фактическую, задействованную в производстве часть населения (кадры, а в их совокупности персонал) и потенциальную, в виде резервной части населения, претендующей на трудоустройство. Другими словами, кадры, персонал и рабочая сила являются составной частью трудовых ресурсов, отражающие их количественные характеристики. Более полное представление об изучаемом объекте может дать его классификация по общим признакам, представленная в таблице 1.1.

Таблица 1.1.

Классификация трудовых ресурсов [33, с. 179]

Признаки	Характеристики трудовых ресурсов	
Экономическая активность	Экономически активные	
	Экономически неактивные	
Отношение к экономическим субъектам	Задействованные в экономическом процессе (фактические)	
	Не задействованные в экономическом процессе (потенциальные)	
Трудоспособность	Трудоспособное население в рамках трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население за рамками трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население с частичными ограничениями по состоянию здоровья	
Уровень образования	Наличие общего образования	
	Наличие специального образования	Высшее
		Среднее
		Начальное
Уровень профессиональной подготовки	Наличие профессии	
	Наличие специальности	
	Наличие квалификации	Высококвалифицированные
		Квалифицированные
Низкоквалифицированные		
		Неквалифицированные

Классификация трудовых ресурсов по основным признакам позволяет сделать вывод о существовании тесной взаимосвязи между уровнями концентрации трудовых ресурсов, как в стране, регионе, отрасли, так и на предприятии. Из этого следует, что трудовые ресурсы общества являются базой для формирования трудовых ресурсов конкретного предприятия. Таким образом, необходимо рассматривать трудовые ресурсы как совокупность понятий труд (или трудовой процесс) – целесообразная деятельность по производству требуемых человеку благ в рамках предприятия – и ресурсы (от франц. *ressource* – вспомогательное средство) как запас этого труда на предприятии и рынке труда. Состав классификационных признаков неоднозначен у разных авторов и зависит не от отраслевой принадлежности

предприятия, а от авторской точки зрения на значение и роль персонала в экономике предприятия.

Рассматривая персонал по признаку участия в производственной деятельности, И.Н. Иванов делит его на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал [20, с. 101]. Он наделяет наиболее активной ролью промышленно-производственный персонал и делит его на рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Е.Л. Кантор и его соавторы добавляют к этому списку учеников, младший обслуживающий персонал, работников пожарной и охранной службы предприятия [59, с. 44].

В.Р. Веснин классифицирует персонал в соответствии с видами деятельности, выполняемыми функциями и категориями должностей на основании статистической структуры [13, с. 61]. Спорными эти определения кажутся потому, что в них игнорируется содержательная сторона характеристик персонала. Представленные характеристики персонала не отражают в полной мере роли и значения трудовых ресурсов в рамках производственной деятельности предприятия. Хотя увеличение производственно-экономических показателей, количества и качества выпускаемой продукции, рост конкурентоспособности, рынка сбыта во многом зависит от уровня квалификации задействованных на предприятии кадров, а также от организации их труда, четкого распределения функциональных обязанностей и ответственности за результат. Другими словами, в основе рационального использования трудовых ресурсов лежит разделение труда с учетом отраслевой и организационной специфики, которое наделяет их особой ролью и значением для экономики предприятия как ключевого фактора производства в рыночных условиях хозяйствования.

Разделение труда в рамках предприятия позволяет не только эффективно использовать трудовой потенциал, разграничивая его деятельность при выполнении сложных производственных функций, но и

совершенствовать состав и структуру производственных подразделений, учитывая специализацию и квалификацию кадров с максимальной эффективностью для достижения поставленных перед предприятием целей, что отвечает требованиям приведения производственной системы в соответствие со стратегическими планами предприятия. Современная организационно-экономическая система предприятия включает в себя производственные подразделения, участки подготовительных работ, инженерно-технические, административные органы управления, имеет цель обеспечения слаженной и бесперебойной работы за счет четкого разделения труда по следующим видам: технологическое, функциональное, профессионально-квалификационное.

Рассматривая персонал сквозь призму разделения труда внутри предприятия Л.И. Трусова, В.В. Богданов, В.А. Щепочкин отмечают наличие разных ролей трудового персонала. Так, например, при технологическом разделении труда формируется состав и структура производственных подразделений, а также происходит закрепление за соответствующими исполнителями отдельных процессов, стадий, переделов, фаз и операций. Профессионально-производственное разделение труда позволяет делить работающих по группам различных профессий, специальностей и сложности труда. Функциональное разделение труда группирует отдельных работников и различные категории персонала с учетом их участия в производственном процессе [44, с. 82]. В.Г. Самойлович также в основу классификации персонала закладывает принцип разделения труда [40].

Процесс разделения труда на простые элементы оказывает явно положительный эффект, выражающийся в повышении производительности труда, снижении временных, производственных затрат. В то же время нельзя согласиться с тем, что разделение труда может быть непрерывным и бесконечным процессом. При упрощении производственного процесса сложные разнообразные операции трансформируются в однообразные

монотонные действия, которые приводят персонал к быстрой утомляемости. Возникает необходимость в дополнительном времени для отдыха, предприятие вынуждено увеличивать расходы на профилактику здоровья персонала. В этой связи, социальный аспект производственной деятельности, требующий поддержания высокой работоспособности персонала, обосновывает оптимизацию разграничения труда, вынуждает заниматься поиском новых методов организации труда с применением более сложных машин и оборудования, не использующих физический труд, а также стимулирования творческого процесса.

За счет дифференциации состава участников с учетом уровня специализации и материально-технической оснащенности производственного процесса достигается максимальная точность в распределении трудовых ресурсов в соответствии с потребностями основных и вспомогательных подразделений предприятия. При наличии критериев по количественному и качественному составу трудовых ресурсов предприятие может формулировать обоснованный запрос на рынок труда с целью привлечения нового персонала из состава экономически неактивного населения.

Таким образом, трудовые ресурсы как фактор производства предприятия включают в себя фактический персонал, обладающий требуемыми количественными и качественными характеристиками, участвующий в процессе реализации планов предприятия; как составная часть трудовых ресурсов страны содержат и потенциальный персонал (резервную часть) из категории экономически неактивного населения, имеющий способности к труду и готовый реализовать их в экономической деятельности предприятия.

Итак, можно сказать, что основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

- 1) «изучение показателей численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования

рабочего времени, трудоемкости продукции, а также определение влияния изменения численности рабочих на объем выпуска продукции;

2) анализ показателей производительности труда, их динамики, определение влияния отдельных факторов на изменение производительности труда, расчет влияния изменения производительности труда на объем выпуска продукции, выявление резервов повышения производительности труда» [41, с. 73].

В этой связи необходимо сделать следующее замечание в отношении потенциальной части трудовых ресурсов предприятия. Надо понимать, что не каждый потенциал может быть реализован полностью, один реализуется частично, а другой – вообще не реализуется. Поэтому воспроизводственный процесс на каждом этапе его осуществления (формирования, распределения и использования) имеет существенное значение как для количественных, так и для качественных показателей трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы, задействованные в реализации программ, связанных с интеграцией инновационных изменений и модернизацией производства, в значительной степени определяют пути дальнейшего развития предприятия и играют важную роль в повышении его конкурентоспособности.

1.2. Значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов для предприятия

Трудовые ресурсы — это «производительная сила предприятия, включая населения трудоспособного возраста, которая имеет физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг. Необходимые для реализации трудовой деятельности физических интеллектуальных качеств человека зависят от возраста, в котором подаются определенные критерии, что позволяет выделить трудовые ресурсы» [17, с. 97].

Создание производства зависит от людей, которые работают в компании (предприятии). Правильная организация производства, оптимальные принципы

играют конечно важную роль, но все-таки успех компании зависит от производства конкретных людей, их знаний, квалификации, способность решать проблемы и т. д.

Трудовые отношения — самая сложная проблема бизнеса, особенно когда в коллективе предприятия находится большое количества людей. Трудовые отношения включают в себя широкий круг проблем, связанные с организацией трудового процесса, обучения и найма, отбора оптимальной системы заработной платы, созданием партнерства в компании [38, с. 24].

Обычно рабочий персонал компании состоит из производственного персонала и персонала, занятого в непроизводственной сфере. Производственный персонал — работники, занятые в сфере производства и услуг — это основная часть рабочей силы предприятия. Под сотрудниками предприятия понимается совокупность работников различных профессиональных групп или квалификационных групп, занятые на предприятии в соответствующем им со штатным расписанием и работающих собственников организаций, принимающие на предприятии (компании) заработную плату.

Необходимо различать понятия персонал, кадры, трудовой потенциал, рабочая сила, человеческие ресурсы. Кадры — это квалифицированный состав сотрудников предприятия. Понятие персонал включает в себя весь личный состав работников, работающих на заводе, а именно людей, нанятых в сочетании с другими предприятиями; лица, которые осуществляют работу в рамках гражданско-правового характера.

Трудовой потенциал — это так называемые конкретные рабочие, эффективность которых, как известно, в процессе труда. Отличие между понятиями «трудовой потенциал» и «рабочая сила» в том, что трудовой потенциал — это рабочая сила, которая имеет свои индивидуальные особенности качества. Трудовой потенциал организации не является постоянным, он постоянно меняется. Состав и количественные соотношения

отдельных категорий и групп работников организации описывает структуру кадров. В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный (ППП) и непромышленный.

Также в науке и экономике, управления используется понятие «трудовой потенциал» организаций, отдельных сотрудников. «Потенциал» — это источник возможностей, ресурсов, резервов, которые могут быть активированы, и используются для решения проблем или достижения отдельных целей [31, с. 24].

Трудовой потенциал является обобщенной характеристикой мер и качества совокупных возможностей к труду, их динамизм в качестве постоянного, процесса, развивающегося, характеризующие возможности или способностей в соответствующих сферах жизни. Трудовой потенциал отдельного работника является основой формирования трудового потенциала высших структурных уровней организации, производства в целом.

Термин «трудовой потенциал работника» включает в себя комбинацию физических и интеллектуальных качеств человека, а также возможность определения пределов своего участия в трудовой деятельности, способности для достижения в определенных условиях значимые результаты; а также для прогресса и улучшения в процессе труда. Трудовым потенциалом человека называют часть его личности, человеческий потенциал, широкий и всеобъемлющий, на объем и глубину которого влияет различные факторы, таких как навыки, образование, окружающая среда и другие. В условиях рыночных отношений расширения использования качественного трудовых ресурсов предприятия становится необходимым условием для завоевания более стабильной и лидирующей позиции на рынке. Эффективность организации управления персоналом напрямую влияет на конкурентные возможности и является одним из самых важных областей преимуществ создания предприятия.

Основные характеристики персонала компании являются размер и структура.

Количество персонала в предприятии зависит от сложности, характера, трудоемкости производства и процессов управления, степень механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют его стандартные значение. Наиболее объективно персонал описывается числом сотрудников, которые в данный момент работают на предприятии.

Структурой персонала называют совокупность различных групп работников и объединенных по признакам и категориям. В зависимости от участия в производственном процессе различают: промышленный персонал - рабочие, непосредственно связанные с производством и непромышленный персонал - работники, которые непосредственно не связаны с производством.

В зависимости от характера трудовых функций промышленного персонала делится на категории: 1) рабочими называют работники, непосредственно участвует в создании каких-либо ценностей или в предоставлении промышленных и транспортных услуг; 2) специалистами называют работниками, реализовывающие юридические, технические, организационные, административные и другие функции. К ним также относятся: экономисты, юристы, инженеры, а также бухгалтеры и др.; 3) служащими называют работниками, которые осуществляют финансово-расчетные функции, подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание и другие функции. К ним относятся секретари, табельщики, кассиры, экспедиторы и др.; 4) сотрудники (технические исполнители) — работники, занятые в финансовой и бухгалтерской сфере, подготовка документаций, коммунальные услуги и другие функции. К ним относятся секретари, кабельщики, кассиры и другие, 5) руководители, осуществляющие функции управления организацией [22, с. 57].

Разумное распределение работников предприятия по подразделениям, распределение на рабочие места в соответствии с системой разделения труда

сотрудничества, с одной стороны, способностями, психофизиологическими способностями работников, соответствующей проделанной работы, с другой стороны, через подбор и расположение сотрудников предприятия. В то же время стремление к образованию активных трудовых коллективов и создание условий для профессионального роста каждого сотрудника. Выбор и распределение работников на основе принципов соответствия, перспективы и оборота [32, с. 39-40].

Принцип соответствия характеризует соответствие профессиональных и нравственных качеств претендента требованиям замещаемой должности.

Принцип перспективности основывается на учете следующих факторов: 1) для различных категорий должностей должен быть установлен возрастной ценз; 2) необходимо устанавливать критерии продолжительности периода работы сотрудника в одной должности и на одном рабочем месте; 3) для различных категорий должностей должен быть установлен график систематического и своевременного повышения квалификации.

Принцип сменяемости является принципом, в котором должны лучше использовать персонал, способствовать движению внутри труда, чтоб избавиться от застоя кадров, связанный с длительным пребыванием на тех же позициях, часто несет в себе негативное влияние на бизнес.

Исходные данные для выбора и распределения работников являются: кадровая политика компании; Правила по отбору и распределению кадров; Положением об оплате труда и стимулирования; Сертификация работника; трудовые договоры; должностные обязанности; штатное расписание; Трудовой кодекс и другие нормативные акты [8, с. 17].

Основной задачей подбора и распределения персонала является оптимальное размещение персонала в зависимости от поставленной задачи. При решении такой задачи следует учитывать пригодность работника к определенному виду работ, а также нужно сформулировать требования к конкретной работе и принять во внимание личные качества сотрудников. Для

подбора и распределения управленческих кадров нужно рассмотреть следующие показатели: уровень квалификации; деловая хватка; производительность; качество их работы; стиль и методы работы; аналитические навыки; способность к обучению; участие в инновационной деятельности; дисциплина; психологическая совместимость.

Цель составления баланса рабочей силы предприятия заключается в том, чтобы в первую очередь определить дополнительную потребность в рабочей силе по категориям работающих. Составление баланса предусматривает сопоставление имеющихся трудовых ресурсов в разрезе категорий с требуемой их величиной (потребностью).

При расчете имеющихся трудовых ресурсов исходят из: 1) наличия на начало анализируемого периода; 2) вновь принято на работу в течение анализируемого периода; 3) уволено в течение анализируемого периода; 4) наличие на конец периода.

Для расчета потребности в трудовых ресурсах на предприятии применяются следующие методы расчета: 1) по сложности производственной программы; 2) по эксплуатационным требованиям; 3) по стандартам обслуживания; 4) по стандарту числа работников; 5) в соответствии со стандартами типовых структур управления.

По способу сложности производственной программы, рассчитывается потребности в работниках главного и вспомогательного производства. Также этот способ мог бы быть использован только для стандартных видов работ. Мы можем сказать, что он используется для определения потребности в работниках на работах с формой сдельной оплаты [56, с. 47].

Целесообразное применение персонала предприятия — обязательное условие для обеспечения бесперебойности производственного процесса и удачное выполнение поставленных задач. Для целей анализа весь персонал следует разбить на промышленный и непромышленный персонал. Для промышленного производственного персонала (ППП) относятся лица,

работающие на трудовых операциях, связанные с основной деятельностью, и непроизводственным персоналом являются сотрудники учреждений культуры, общественного питания, медицины и так далее.

Квалификация работников также зависит от возраста, стажа, образования и так далее. Таким образом, при анализе проверяют следующие критерии в трудоспособном возрасте, опыт работы и образование [32].

1.3. Основные направления анализа эффективности использования трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы являются неотъемлемая составной частью экономики любого типа. Управление трудовыми ресурсами в свою очередь является комплексной системой взаимодействующих элементов, находящихся в иерархической связи друг с другом. Это совокупность целенаправленных действий в области подбора, расстановки, обучения, оценки деятельности, использования и движения ресурсов труда на республиканском, территориальном и конкретно-экономическом уровне. «Для эффективной работы в новых условиях сейчас все чаще стали требоваться работники высокой квалификации, владеющие знаниями по технологии, экономике, организации производства, способные не просто выполнять распоряжения, а самостоятельно проявлять инициативу и предприимчивость» [61, с. 39]. Реализация трудовых ресурсов охватывает многообразие общественных отношений: социальных, экономических, политических, правовых, этических и психологических.

Управление же трудовыми ресурсами осуществляется несколькими методами: 1) выбор определяющих факторов; 2) воздействие на одну из составных частей управления (метод выбора ведущего звена); 3) определение вероятностных расчетов для прогнозирования развития [20, с. 35].

В современных условиях существенно возросли не только возможности производства, но и общественные потребности. В свою очередь взаимодействие законов общественного производства стало многообразнее и сложнее. Возросли

также требования к повышению роли системы управления трудовыми ресурсами и активизации его направляющей и координирующей функции в развитии всей экономической системы.

С целью действенного и эффективного использования в процессе управления трудовыми ресурсами экономических законов необходимо научно проанализировать движущие и регулирующие силы общественного производства, изучить их действие, направление и влияние на современную хозяйственную деятельность.

Закономерный характер того или иного экономического процесса проявляется прежде всего в его повторении и устойчивости. Познание закона выявляет необходимость и возможность достижения определенного экономического результата. А это требует создания соответствующих условий для реализации закона.

Экономические законы - это существенные, устойчивые объективные взаимозависимости и причинно-следственные связи в экономических процессах и явлениях.

В экономическом законе раскрываются две стороны производственных отношений: единство всех их составных частей и взаимодействие их друг с другом. Ведь закон - не просто устойчивая связь, а связь, выполняющая определенную функцию обеспечения общей направленности к достижению цели, целостности и согласованности. Законы выступают важнейшим фактором формирования и упорядоченности, оптимального развития экономики. Вместе с тем, значимость и регулирующая роль отдельных законов различна, т. к. различна значимость и самих производственных, общественных отношений по их видам в общей экономической структуре. Одни законы являются главными по своей роли и функциональному значению, а другие - второстепенными и менее существенными [43, с. 66].

Использование экономических законов в управлении и определении направлений анализа эффективности использования трудовых ресурсов, учет

основных закономерностей формирования и использования совокупного труда в современном общественном производстве предполагает четкое разграничение прямых и обратных причинно-следственных связей. Обратные являются результатом проявления закона и в свою очередь воздействуют на причину, вызвавшую результат. Прямые связи наиболее существенны и устойчивы. Они выражают общую зависимость между двумя или несколькими явлениями, процессами, когда определенные изменения в одном процессе вызывают адекватные изменения в другом [54, с. 132].

Закон находит выражение в качестве определяющей тенденции развития всей совокупности экономических процессов во временном исчислении. Ибо в самой экономической системе и во внешней к ней среде постоянно появляется и одновременно взаимодействует целый ряд процессов, выступающих в роли причины, которая вызывает различные изменения в конкретных формах общественных отношений.

Учитывая исторический фактор действия экономических законов, необходимо отметить усиление или ослабление взаимодействия между причиной и следствием в определенные периоды. Воздействие отдельных законов также меняется. Поэтому в ходе развития экономических процессов, представляющих собой причины, проявляется несколько количественных характеристик изменения конкретных экономических форм, выступающих как следствие. Одна та же причина может одновременно вызывать несколько самостоятельных событий (результатов), т. е. от одного и того же явления может исходить несколько причинно-следственных связей. Вместе с тем, одно и то же следствие может быть результатом действия нескольких причин.

В свою очередь обратные связи вторичны. Они проявляются, когда результат (следствие действия причины) достигнут. Обратные связи менее прочны и могут быть усилены, ослаблены или ограничены в зависимости от характера их воздействия на экономику с помощью действия других законов.

Деление законов на прямые (первичные) и обратные (вторичные) конкретно, а потому и всегда относительно. В процессе формирования и использования трудовых ресурсов на стадии их потребления в общественном производстве действуют первичные законы: закон экономии времени, закон распределения доходов участников производства. А ко вторичным законам относятся зависимости, выражающие устойчивые связи между заинтересованностью в результатах деятельности и уровнем производительности труда. Иными словами, экономические законы проявляются как господствующая тенденция развития.

Взаимосвязь между экономическими явлениями и процессами редко бывает функциональной и выступает в чистом виде. Следовательно, изменение экономических условий не вызывает строго определенных изменений в смежных с ними процессах. Здесь наблюдается определенный временной лаг (промежуток), пока осуществится опосредованное взаимодействие ряда процессов и их влияния на тот или иной результат.

Под влиянием экономической деятельности и условий ее осуществления изменяется экономическое содержание многих конкретных форм производственных, общественных отношений, таких, как зарплата, прибыль, кредит, что в свою очередь усиливает регулирующую и стимулирующую функцию обратной связи.

В целом в современных условиях формирования рыночной системы выделяются три вида закономерностей:

- 1) причина и следствие могут быть точно измерены, имеют количественную характеристику. Например, зависимость между ростом технического оснащения производства и показателем эффективности труда. Если в дорыночный период эта зависимость проявляется как связь между ростом технического оснащения производства и показателями эффективности труда в строительстве. Если в дорыночный период эта зависимость проявлялась как связь между фондовооруженностью труда и производительностью труда, то

теперь она проявляется как связь между уровнем внедрения научно-технических достижений в производство и конечными результатами деятельности наемных работников;

2) одни компоненты имеют количественную характеристику, другие только качественную. Например, степень материальной заинтересованности количественному измерению поддается трудно, а уровень эффективности общественного производства измеряется целой системой показателей. Если в дореформенную эпоху это была связь между стимулами к труду и эффективностью производства, то в ходе рыночных реформ она проявляется как связь между ростом трудовых доходов наемных работников и прибылью предпринимателя;

3) оба компонента имеют только качественную характеристику. Например, зависимость между формой собственности и пропорциональностью развития экономики. Если до перехода к рыночным отношениям эта зависимость проявлялась как связь между общенародной собственностью и плановостью, то в рыночных условиях она проявляется как связь между различными формами собственности и уровнем регулирования экономики (сочетанием рыночных и нерыночных регуляторов).

Иными словами, основные закономерности общественного производства преобразуются в соответствии с трансформацией всей экономической системы. Этот же подход необходимо применить и при изучении основных закономерностей, регулирующих формирование и использование трудовых ресурсов. Закономерности, регулирующие весь воспроизводственный процесс, относящийся к формированию, распределению, обмену и использованию трудовых ресурсов, в дорыночный период определялись следующим образом:

1) закон полного возмещения затрат труда, который проявлялся в форме действующей в обществе системы организации зарплаты;

2) закон возвышения потребностей в труде, который проявлялся через деятельность фондов общественного потребления;

3) закон перемены труда, который действовал в целом посредством правовых норм, регулирующих движение трудовых ресурсов в соответствии с преимущественно общественными, производственными потребностями и в значительной степени под влиянием личных мотивов;

4) разделение и кооперация труда, обеспечивающая размещение работников в первую очередь с учетом производственной необходимости.

Объективное действие этих законов в рыночной экономике осуществляется в совершенно иной форме проявления [48, с. 76]:

1) закон полного возмещения затрат труда проявляется как закон цены и стоимости товара «ресурсы труда»;

2) закон возвышения потребностей в труде проявляется через деятельность субъектов рынка трудовых ресурсов в сфере обеспечения социальных гарантий и защиты наемных работников;

3) закон перемены труда проявляется в форме усиления социальной и трудовой мобильности наемных работников;

4) разделение и кооперация труда проявляется в форме ротации кадров в системе управления трудовыми ресурсами на уровне хозяйственного субъекта.

Наряду с этими законами, в рыночной экономике действует и специфический закон спроса и предложения, чье влияние на процессы формирования и использования трудовых ресурсов проявляется на всех уровнях управления экономикой. Это основной регулятор рыночных отношений, орбита влияния которого охватывает движение всех видов товаров. Что же касается трудовых ресурсов, то этот закон является приоритетным в сфере их использования и размещения по отраслям, секторам и регионам. Закон спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов обеспечивает реализацию всего комплекса отношений по их вовлечению в рыночную систему, приобретения товарной формы, реализации, как объекта купли-

продажи, использования в качестве ресурса и, наконец, обеспечения зарплатой, то есть обмена на стоимость жизненных средств.

Наряду с законом спроса и предложения, в рыночной экономике действует и закон стоимости, который выражает связь между уровнем затрат и уровнем потребления. Так, объективно складывающийся в экономике уровень общественно необходимых затрат на производство товара является базовым показателем цены его реализации, с помощью которой обеспечивается эквивалентность товарообмена. В свою очередь уровень эквивалентного обмена, который через движение цен определяется на базе общественно необходимых затрат, вызывает обратное воздействие на товаропроизводителей, стимулируя экономию затрат и выпуск конкурентоспособной продукции. Этот же механизм действия закона стоимости проявляется и в отношении товара «трудовые ресурсы», чья конкретная цена покупки выступает как следствие закона и одновременно как первопричина, стимулирующая или тормозящая этот процесс. Выраженная в законе стоимости необходимость сближения цены с уровнем общественно необходимых затрат не носит абсолютного характера, она определяет только главные тенденции изменения соотношения цен.

Использование законов может быть активным и пассивным. Пассивное означает приспособление существующих условий к проявлению закона. Активное использование законов направлено на количественное или качественное изменение конечных результатов путем целенаправленного воздействия на процессы, протекающие в экономике. Активное использование законов направлено на усиление или ослабление обратных связей, вызываемых действием законов. Активное использование законов означает, что прямая или обратная связь, то есть воздействие на экономику одного закона, будет усилена или, наоборот, ослаблена с помощью другого закона, т. к. все законы в определенной степени зависимы друг от друга.

Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на примере ООО «ИТЦ «Биоконд-Волга»

2.1. Техничко-экономическая характеристика предприятия

ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» зарегистрировано 23 января 2012 года.

Полное наименование — Общество с ограниченной ответственностью Инженерно-Технический Центр «Биоконд Волга».

Основным видом деятельности является: «Оптовая торговля санитарно-техническим оборудованием».

Дополнительные виды деятельности компании: розничная торговля санитарно-техническим оборудованием, деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве, монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений;

Должность руководителя компании — директор.

ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» находится на общем режиме налогообложения.

Организационная структура ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» представлена на рис. 2.1.

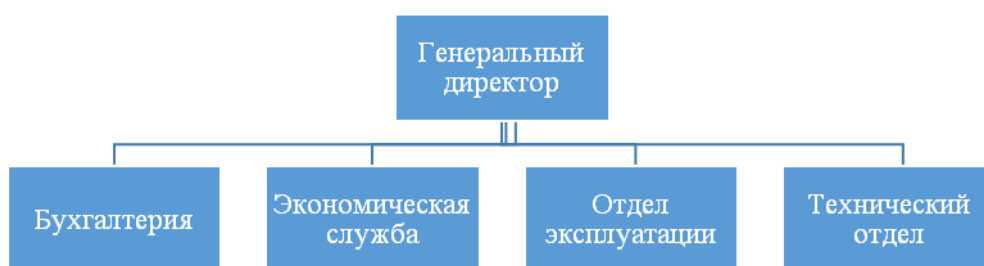


Рис. 2.1. Схема организационной структуры управления ООО «ИТЦ «Биоконд Волга»

Для того, чтобы все дальнейшие нововведения и программы оптимизации были обоснованы и не привели к снижению экономической безопасности компании, необходимо провести исследование финансовой деятельности ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». Анализ финансовой деятельности будет состоять

из ряда этапов: анализ финансового состояния, анализ финансовой устойчивости, анализ показателей платежеспособности и ликвидности. Основной информационной базой для анализа послужила финансовая документация Общества (Приложение 1). Анализ состава и размещения активов проводится по следующей форме (табл. 2.1).

Таблица 2.1.

Анализ состава и размещения активов хозяйствующего субъекта

Активы	2012		2013		2014		Изменения	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Основные средства	5510	87.46	5010	88.36	4300	66.667	-1210	0.899
Оборотные средства	790	12.54	660	11.64	2150	33.333	1360	-0.899
Валюта баланса	6300	100	5670	100	6450	100	150	

Из данных таблицы 2.1 можно сделать следующий вывод: активы фирмы возросли за два года на 150 тыс. руб., а именно с 6300 тыс. руб. до 6450 тыс. руб. или на 2.381%. Средства в активах размещены следующим образом: нематериальные активы составляют 0% оборотные средства 33.333%.

Следующим этапом анализа является изучение динамики и структуры источников финансовых ресурсов (табл. 2.2).

Таблица 2.2.

Анализ динамики и структуры источников финансовых результатов

Пассивы	2012		2013		2014		Изменения	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Уставной капитал	10	0.159	10	0.176	10	0.155	0	-0.00369
Резервный фонд	730	11.587	615	10.847	510	7.907	-220	-3.68
Текущие резервы	2717	43.127	2822	49.771	2960	45.891	243	2.764
Итого:	3457	54.873	3447	60.794	3480	53.953	23	-0.92
Краткосрочные обязательства	2843	45,13	2223	39,21	2970	46,05	127	0,92
Валюта баланса	6300	100	5670	100	6450	100	150	+2,38
Чистые активы: п.4-(п.2+п.3-п.1.5)	3457	54.873	3447	60.794	3480	53.953	23	-0.92

Из данных таблицы можно сделать вывод о том, что сумма всех финансовых ресурсов за анализируемый период - год увеличилась на 150 тыс. руб., а именно – с 6300 тыс. руб. до 6450 тыс. руб. или на 2.38%. Сюда относится и увеличение собственных средств предприятия, которые за анализируемый период увеличились на 23 тыс. руб. – с 3457 тыс. руб. до 3480 тыс. руб. или на 0.67%. Привлеченные финансовые средства возросли за анализируемый период на 127 тыс. руб. – с 2843 тыс. руб. до 2223 тыс. руб. или на 4.45%.

Анализ финансовой устойчивости проводится по следующим направлениям: анализ финансовой устойчивости, оценка динамики и структуры оборотных активов, анализ дебиторской и кредиторской задолженности. При определении финансовой устойчивости рассчитывают относительные показатели. Во-первых, коэффициент автономии. Этот показатель характеризует независимость финансового состояния от заемных средств:

$$K_A = M / \sum I \quad (2.1.)$$

где М – собственные средства,

$\sum I$ – общая сумма источников.

Минимальное значение коэффициента принимается на уровне 0,6.

За 2012 год

$$K_A = 3457 / 6300 = 0.549$$

За 2013 год

$$K_A = 3447 / 5670 = 0.608$$

За 2014 год

$$K_A = 3480 / 6450 = 0.54$$

Уменьшение значения коэффициента автономии свидетельствует о финансовой зависимости фирмы.

Во-вторых, коэффициент финансовой устойчивости. Оно определяется как отношение заемных и собственных средств:

$$K_y = M / (K + Z) \quad (2.2.)$$

где М – собственные средства,

З – заемные средства,

К – кредиторская задолженность и другие пассивы.

За 2012 год

$$K_y = 3457 / 2843 = 1.216$$

За 2013 год

$$K_y = 3447 / 2223 = 1.551$$

За 2014 год

$$K_y = 3480 / 2970 = 1.172$$

$$-0.0443 / 1.216 \cdot 100\% = -3.639\%$$

Таким образом, предприятие является финансово неустойчивой и за отчетный год коэффициент снизился на 3.639%.

Под платежеспособностью понимают способность организации расплачиваться по своим обязательствам. Платежеспособность определяется по коэффициентам ликвидности. Основой для их расчета является бухгалтерский баланс.

Таблица 2.3.

Группировка активов по степени ликвидности

Показатели	Методика расчета	Сумма, тыс. руб.			Структура, %		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
Наиболее ликвидные активы (А1)	1250+1240	130	137	850	2.063	2.416	13.178
Быстро реализуемые активы (А2)	1230	517	387	796	8.206	6.825	12.341
Медленно реализуемые активы (А3)	1210+1220+1260	143	136	504	2.27	2.399	7.814
Труднореализуемые активы (А4)	1100	5510	5010	4300	87.46	88.36	66.667

Баланс	1600	6300	5670	6450	100	100	100
--------	------	------	------	------	-----	-----	-----

Группировка активов предприятия показала, что в структуре имущества за 2014 год преобладают труднореализуемые активы (А4).

Таблица 2.4.

Группировка пассивов по сроку выполнения обязательств

Показатели	Методика расчета	Сумма, тыс. руб.			Структура, %		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
Наиболее срочные обязательства (П1)	1520	2843	2223	2970	45.127	39.206	46.047
Краткосрочные пассивы (П2)	1500-1520-1530	0	0	0	0	0	0
Долгосрочные пассивы (П3)	1400	0	0	0	0	0	0
Собственный капитал предприятия (П4)	1300+1530	3457	3447	3480	54.873	60.794	53.953
Баланс	1700	6300	5670	6450	100	100	100

В структуре пассивов за 2014 год преобладают собственный капитал предприятия (П4). В структуре пассивов видно, что отсутствуют пассивы группы П2, поскольку предприятие не привлекает краткосрочные кредиты и займы.

Условие абсолютной ликвидности баланса: $A1 \geq P1$, $A2 \geq P2$, $A3 \geq P3$, $A4 \leq P4$

Таблица 2.5

Анализ ликвидности баланса предприятия

2012	2013	2014
$A1 \leq P1$	$A1 \leq P1$	$A1 \leq P1$
$A2 > P2$	$A2 > P2$	$A2 > P2$
$A3 > P3$	$A3 > P3$	$A3 > P3$
$A4 > P4$	$A4 > P4$	$A4 > P4$

Баланс организации в анализируемом периоде не является абсолютно ликвидным.

Таблица 2.6.

Расчет финансовых коэффициентов платежеспособности

Показатель	Формула	2012	2013	2014	Нормативное значение
Общий показатель ликвидности	$(A1+0.5A2+0.3A3)/(П1+0.5П2+0.3П3)$	0.152	0.167	0.471	не менее 1
Коэффициент абсолютной ликвидности	$A1 / (П1+П2)$	0.0457	0.0616	0.286	0,1-0,7
Коэффициент срочной ликвидности	$(A1 + A2) / (П1 + П2)$	0.228	0.236	0.554	не менее 1. Допустимое значение 0,7-0,8
Коэффициент текущей ликвидности	$(A1 + A2 + A3) / (П1 + П2)$	0.278	0.297	0.724	1,5. Оптимальное не менее 2,0
Коэффициент маневренности функционирующего капитала	$(1300+1400-1100)/1300$	-0.594	0.453	0.236	Положительная динамика
Доля оборотных средств в активах	$1200 / 1600$	0.125	0.116	0.333	не менее 0,5
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	$(1300+1400-1100) / 1210$	-14.664	12.023	1.673	не менее 0,1

Таблица 2.7.

Коэффициенты рыночной устойчивости предприятия

Показатель	Формула	2012	2013	2014
Уровень чистого оборотного капитала	$(1300+1400+1530-1100) / 1700$	-0.326	-0.276	-0.127
Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами	$(1200-1500)/ 1210$	-14.664	-12.023	-1.673
Индекс постоянства актива	$1100 / 1300$	1.594	1.453	1.236

Собственные оборотные средства составляют более -12.713% в структуре имущества. Запасы не полностью обеспечены чистым оборотным капиталом.

Таблица 2.8.

Коэффициенты, оценивающие состояние дебиторской задолженности

Показатель	Формула	2012	2013	2014
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	$2110 / 1230$	0	5.463	3.58
Коэффициент ликвидности дебиторской задолженности	$1230 / 1200$	0.654	0.586	0.37

Оборачиваемость дебиторской задолженности увеличилась, что влияет на снижение продолжительности операционного цикла.

Таблица 2.9.

Расчет показателей финансовой устойчивости

Показатели	Формула	2012	2013	2014	Нормативное значение
Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага)	$(1410+1510)/(1300+1320)$	0	0	0	<1,5
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	$(1300+1400-1100)/1200$	-2.60	-2.39	-0.38	>0,1
Коэффициент финансовой независимости (автономии)	1300 / 1700	0.55	0.61	0.54	0,4-0,6
Коэффициент финансовой устойчивости	$(1300+1400)/1700$	0.55	0.61	0.54	$\geq 0,6$

Предприятие не зависит в большой степени от заемных источников.

Далее изучается динамика и структура собственных оборотных средств и кредиторская задолженность.

Таблица 2.10.

Анализ наличия и движения собственных оборотных средств

Показатели	2012	2013	2014	Изменение
Уставный капитал	10	10	10	0
Резервный фонд	730	615	510	-220
Текущие резервы	2717	2822	2960	243
Добавочный капитал	0	0	0	0
Итого собственных средств	3457	3447	3480	23
Исключаются:				
Нематериальные активы	0	0	0	0
Основные средства	5510	5010	4300	-1210
Незавершенные капитальные вложения	0	0	0	0
Прочие внеоборотные активы	0	0	0	0
Долгосрочные финансовые вложения	0	0	0	0
Убыток	0	0	0	0
Итого исключается	5510	5010	4300	-1210
Собственные оборотные средства	-2053	-1563	-820	1233

Показатели	2012	2013	2014	Изменение
(СОС1)				
СОС2 (чистый оборотный капитал): 1300+1400+1530 – 1100	-2053	-1563	-820	1233
СОС3 (рассчитанные с учетом как долгосрочных пассивов, так и краткосрочной задолженности по кредитам и займам): 1300+1400+1530 – 1100+1510	-2053	-1563	-820	1233

Данные таблицы показывают, что за два года собственные оборотные средства возросли на 1233 тыс. руб. от - 2053 до - 820 тыс. руб. Этот прирост был обусловлен действием следующих факторов:

1. Снижение оборотной части уставного капитала на 1210 тыс. руб. (с - 5500 до -4290 тыс. руб.) что увеличило сумму собственных средств на 1210 тыс. руб.

За 2012: $10 - 5510 = -5500$ тыс. руб.

За 2013: $10 - 5010 = -5000$ тыс. руб.

За 2014: $10 - 4300 = -42900$ тыс. руб.

Изменение за год: $-4290 - -5500 = 1210$ тыс. руб.

2. Снижением суммы средств (прибыли) направленных на пополнение резервного фонда на -220 тыс. руб. (со 730 до 615 тыс. руб.) что снизило собственные оборотные средства на -220 тыс. руб.

3. Увеличение сумм средств в текущих резервах на 243 тыс. руб. что снизило собственные оборотные средства на 243 тыс. руб.

Итого: $1210 - 220 + 243 = 1233$ тыс. руб.

Таблица 2.11.

Расчет показателей рентабельности, %

Показатель	Формула	2013	2014	Изменение
Рентабельность реализованной продукции (рентабельность издержек)	$2200/(2110-2200)$	6.338	6.185	6.185
Рентабельность производства	$2300/(1150+1210)$	2.451	3.466	3.466
Рентабельность активов (общая рентабельность)	$2300/1600$	2.222	2.574	2.574
Рентабельность внеоборотных активов	$2300/1100$	2.515	3.86	3.86

Показатель	Формула	2013	2014	Изменение
Рентабельность оборотных активов	2300/1200	19.091	7.721	7.721
Рентабельность собственного капитала	2300/1300	3.655	4.77	4.77
Рентабельность инвестиций	2300/(1100-1150)	0	0	0
Рентабельность продаж	2300/2110	5.96	5.825	5.825

Рентабельность оборотных активов возросла, что свидетельствует об эффективной работе предприятия

Таблица 2.12.

Коэффициенты эффективности работы предприятия

Показатель	Формула	2013	2014	Изменение
Коэффициент оборачиваемости капитала (активов)	2110 / 1600	0.373	0.442	0.442
Коэффициент оборачиваемости производственных запасов	2120 / 1210	15.215	5.453	5.453
Финансовая рентабельность, %	2400 / 1300	3.046	3.966	3.966
Рентабельность оборота (продаж), %	2200 / 2110	5.96	5.825	5.825
Норма прибыли (коммерческая маржа), %	2400 / 2110	4.967	4.842	4.842
Фондорентабельность, %	2300 / (1150+1140)	2.515	3.86	3.86
Рентабельность перманентного капитала, %	2300 / (1300+1400)	3.655	4.77	4.77

Показатели оборачиваемости активов и запасов имеют тенденцию к росту, что свидетельствует об улучшении эффективности работы предприятия в текущем году.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предприятие находится на нижнем допустимом уровне финансовой обеспеченности, хоть и имеет положительные тенденции в 2014 году. Так, компания может себе позволить инновации и нововведения, лишь при условии, что они будут гарантированно финансово успешными и экономически эффективными.

2.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и оценка эффективности использования их использования

Эффективность использования кадров на предприятии неразрывно связано с разработкой и реализацией политики управления персоналом, которая включает в себя планирование, найм и размещение трудовых ресурсов, обучение, подготовку и переподготовку сотрудников компании, карьерный рост и организацию комфортных условий труда и его оплаты, обеспечение формальных и неформальных связей и нормального социально-психологического климата в коллективе.

В исследуемой организации работает 70 человек. Из них 16 человек состоят в группе административно-управленческого персонала, 46 человек являются рабочими основного производства, 8 человек – рабочие вспомогательного производства. Структура численности персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» представлена на гистограмме 2.2.

Как видно из представленного рисунка, среднесписочная численность персонала компании возросла к 2014 году на 2 человека, что связано преимущественно с ростом объема работ. Основной рост произошел в категории «рабочие основного производства», а численность рабочих категории «рабочие вспомогательного производства» за три года увеличилась на 1 человека. Количественный состав административного персонала остался прежним.

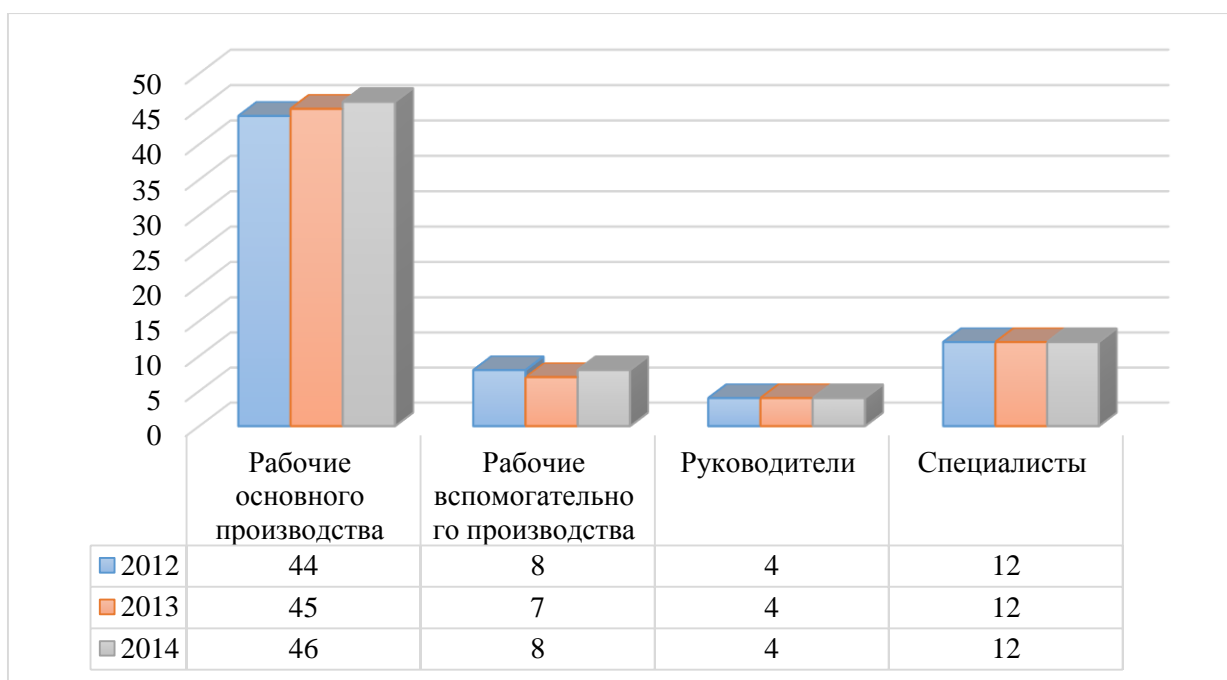


Рис. 2.2. Структура и динамика численности персонала, чел.

Анализ движения и наличия работников проведен в таблице 2.13.

Из представленной таблицы видно, что в ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» присутствует небольшая текучесть кадров.

Таблица 2.13.

Анализ движения и текучести работников предприятия

Показатели	Года		Темп роста, %	Изменен. Чел.
	2013	2014		
1) среднесписочная численность работающих на начало года, чел.	68	68	100,0	0
- принято всего, чел.	7	6	85,7	-1
- выбыло всего, в т.ч.	7	4	57,1	-3
2) среднесписочная численность работающих на конец года, чел.	68	70	102,9	2
3) коэффициент оборота по приему	0,10	0,09	83,3	-0,02
4) коэффициент оборота по выбытию	0,10	0,06	57,1	-0,04
5) коэффициент текучести	0,03	0,04	150,0	0,01
6) общий коэффициент оборота	0,21	0,14	70,2	-0,06

Далее нам будет интересно рассмотреть профессиональный уровень руководителей, специалистов и служащих. Состав сотрудников компании по образованию характеризуется высоким уровне образования, - у работников руководящего состава есть одно или два высших образования. Среди специалистов с высшим образованием – 9 человек: главный бухгалтер, бухгалтер, начальник участка, главный механик, мастер, специалисты отделов (кадровый и почти весь экономический отдел). Остальные специалисты имеют либо незаконченное высшее, либо среднее специальное образование. За исследуемый нами период профессиональный уровень значительно вырос: не стало специалистов, имеющих только среднее образование, увеличилось количество работников, получивших высшее образование.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что в организации присутствует небольшая текучесть кадров, в основном в категории «рабочие основного производства», однако в компании наблюдается стабильный рост профессионального уровня.

Также будет не лишним изучение уровня эффективности использования персонала организации на основе сравнения темпов роста заработной платы и производительности труда. Построим таблицу 2.14.

Таблица 2.14.

Сравнительный анализ темпов роста зарплаты с темпами роста
производительности труда

Показатели	2013 г.	2014 г.	Изменения
			2014/2012
Среднесписочная численность, чел	68	70	102,9
Средняя выработка, тыс. руб.	31,09	40,71	130,9
Фонд зарплаты, тыс. руб.	8751,6	9758	123,8
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	128,7	139,4	120,3

Из представленных данных по таблице 2.14. можно сделать вывод о том, что темп роста производительности труда определил рост заработной платы

(130,9%:120,3%), что благоприятно сказывается на деятельности ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». В условиях стабильного роста производительности труда создаются предпосылки для повышения уровня оплаты труда. Исключительно при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного производства.

Полноту использования персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» оценим по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Данный анализ проведем по основному производству предприятия, представленным в таблице 2.15.

Таблица 2.15.

Использование персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга»

Показатель	2013 год	2014 год		Отклонение 2014г.	
		план	факт	от 2013 г.	от плана
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	45	47	46	1	-1
Отработано за год одним рабочим:				0	0
дней (Д)	220	221	220	0	-1
часов (Ч)	1749	1765	1742	-7	-23
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,95	7,98	7,92	-0,03	-0,06
Фонд рабочего времени, ч	78705	82888	80150	1445	-2738
В том числе сверхурочно отработанное время, ч	456		421	-35	421

По данным таблицы можно сделать следующий вывод: у персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» фактический фонд рабочего времени меньше планового на 2738 час.

Как видно из приведенных данных таблицы, имеющиеся трудовые ресурсы ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 220 дней вместо 221, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 1 день, а на всех - 46 дней, или 367 ч (46 x 7,98).

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени, представленного в приложении 2.

Из представленных данных видно, что в организации имеют место внутрисменные потери рабочего времени, что вызвано различными субъективными и объективными обстоятельствами, непредусмотренными планов: дополнительными отпусками с разрешения администрации компании, больничными, ведущими за собой потерю трудоспособности, прогулами, простоями и пр.

Также необходимо провести исследование среднегодовой выработки сотрудников ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». Расчет представлен в таблице 2.16.

Проведенный анализ дает нам следующую информацию: заметно увеличение численности на 2 работника, однако, наблюдается падение выработки (на 378,1 тыс.руб.), что не компенсируется высоким уровнем непроизводительных затрат в объеме 95. Следствием этого явилось неоправданное повышение интенсификации труда.

Таблица 2.16

Анализ среднегодовой выработки ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» по данным за 2013-2014гг.

Показатель	Факт	Факт	Откло- нение	Темп роста, %
	2014	2013		
Объем производства, тыс. руб.	135776	102582	33194	132,4
Среднесписочная численность: промышленно-производственного персо- нала (ППП)	70	68	2	102,9
рабочих (ЧР)	46	45	1	102,2
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно- производственного персонала (Уд),%	0,66	0,66	0	99,3
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	215	220	-5	100,5
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,98	7,92	-0,06	100,8
Общее количество отработанного времени:	120099	118483,2	1615,8	104,2
всеми рабочими за год (Т), чел.	78922	78408	514	103,5
в т.ч в том числе одним рабочим, чел. -ч	1715,7	1742,4	-26,7	101,2

Среднегодовая выработка, тыс. руб.:				
одного работающего (ГВ)	1130,5	1508,6	-378,1	128,6
одного рабочего (ГВ)	1720,4	2279,6	-559,2	129,5
Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб.	8,0	10,4	-2,4	128,9
Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), руб.	1002,7	1308,3	-305,6	127,9
Непроизводительные затраты времени (Тн), чел. –ч	95	101	-6	94,1

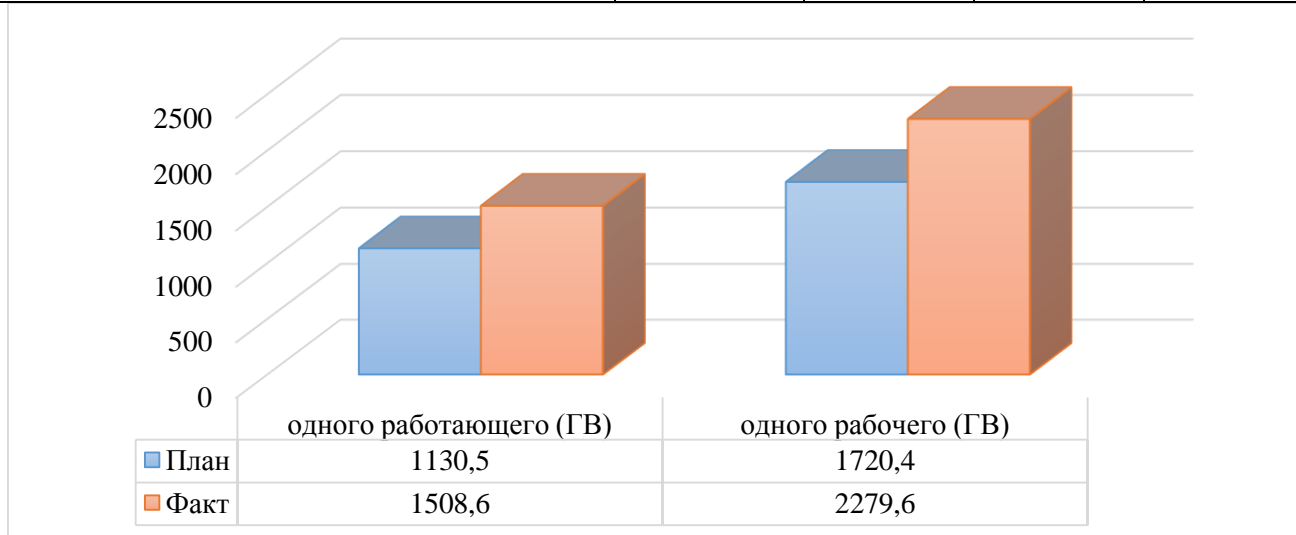


Рис. 2.3. Динамика среднегодовой выработки 2013-2014г.

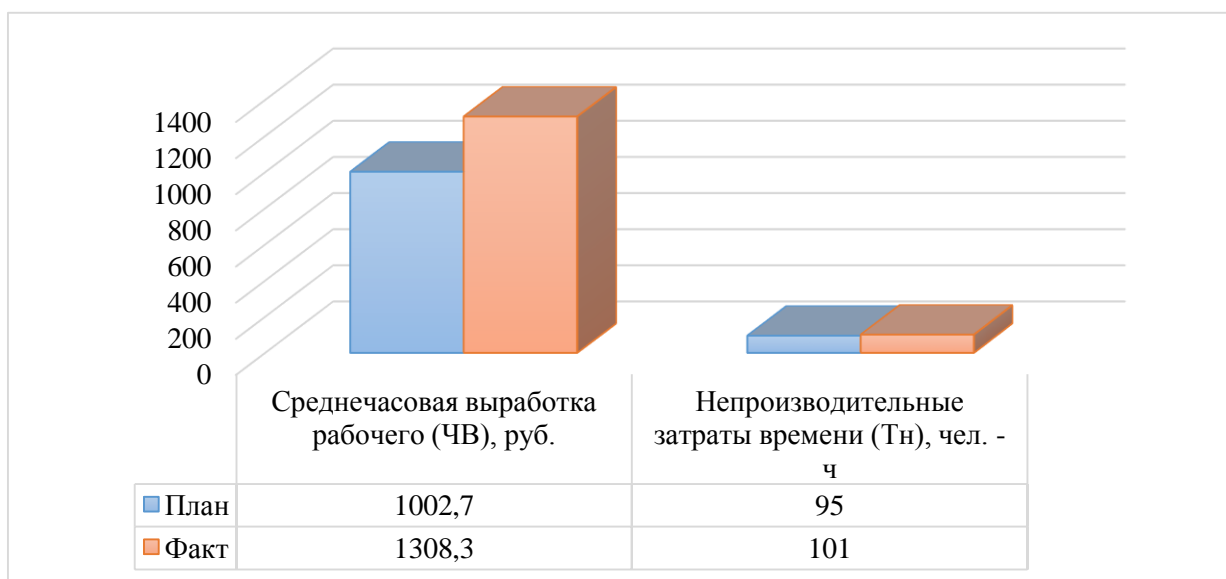


Рис. 2.4. Динамика среднечасовой выработки рабочего и непроизводственного расхода рабочего времени персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» за 2013-2014г.

Проведем анализ эффективности использования персонала предприятия на основе сравнения темпов роста заработной платы и производительности труда в таблице 2.17.

Таблица 2.17.

Сравнительный анализ темпов роста зарплаты с темпами роста производительности труда

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Изменения	
				2013/2012	2014/2012
Выручка, тыс. руб.	85771	102582	135775	119,6	158,3
Среднесписочная численность, чел	68	68	70	100,0	102,9
Средняя выработка, тыс. руб.	1261,3	1508,6	1939,6	119,6	153,8
Фонд зарплаты, тыс. руб.	7881,2	8751,6	9758	111,0	123,8
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	115,9	128,7	139,4	111,0	120,3

Как видно из таблицы, темп роста производительности труда определяют темпы роста заработной платы (153,8% и 120,3% соотв.). Это положительно сказывается на деятельности ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». При условии того, что производительность труда возрастает, создаются реальные предпосылки для повышения уровня оплаты труда. Исключительно при таких условиях могут создаваться возможности для наращивания темпов расширенного производства.

В соответствии с данными Росстат, имеет место довольно существенная скрытая безработица, средний уровень которой, например, на 2012 год ставил 13-25%. Определение уровня скрытой безработицы в ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» даст дополнительный резерв для повышения эффективности использования средств, направляемых на оплату труда. Расчет показателя на основании степени использования рабочего времени представлен в таблице 2.18.

Таблица 2.18.

Расчет уровня скрытой безработицы рабочих основного производства на
основании степени использования рабочего времени ООО «ИТЦ «Биоконд
Волга»

№№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Факт 2014г.
1	Фактическая численность рабочих основного производства предприятия, п	чел.	46
2	Нормативный фонд рабочего времени, Фнорм	день	221
3	Максимальное нормативное рабочее время, Тнорм	чел.- день	10166
4	Фактическое рабочее время, Тф	чел.- день	9752
5	Превышение максимального рабочего времени над, ДТ	чел.- день	414
6	Неявки с разрешения администрации, Та	чел.- день	138
7	Потери рабочего времени из-за простоев, Тпрост	чел.- день	230
8	Уровень скрытой безработицы, b	%	2,26
9	Величина скрытой безработицы, nb	чел.	1

Итак, по результатам усреднённых показателей использования рабочего времени в отчетном году, видно, что в ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» существует скрытая безработица, уровень которой составил 2,26%, а величина – 1 человек. Данный факт еще раз подтверждает необходимость разработки и внедрения мероприятий для стимулирования сотрудников исследуемой компании.

Итак, проведенный анализ деятельности предприятия в целом, и система производительности труда в частности, дал нам следующие результаты:

- компания находится на нижнем допустимом уровне финансовой обеспеченности. Хотя в 2014 году наблюдается положительная тенденция. Предприятие способно реализовывать инновационные проекты и нововведения в том случае, если будут гарантии финансового успеха, эффективности проекта и экономических выгод.

- в организации существует текучесть кадров. Однако, темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы. Это оказывает положительное воздействие на деятельности предприятия

- несмотря на то, что производительность труда растет, темпы роста этого показателя снижены, так как на предприятии выявлены внутрисменные простои и потери рабочего,

- на предприятии наблюдается отставание темпов роста среднегодовой заработной платы от темпов роста производительности труда.

Вышеперечисленные выводы свидетельствуют о необходимости разработки ряда комплексных мероприятий, направленных на улучшение эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ИТЦ «Биоконд Волга».

Глава 3. Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ИТЦ «Биоконд-Волга»

3.1. Проект мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Руководству ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» предлагается провести следующие мероприятия:

1. Для сокращения потерь рабочего времени необходимо разработать и внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за отработку планового фонда рабочего времени, на основе внедрения различного вида доплат и штрафов, используя премиальные фонды.

2. Для повышения объемов и качества выполняемых работ и повышения эффективности использования человеческого капитала на предприятии внедрить систему повышения квалификации кадров.

3. Для улучшения общего социально-психологического климата в коллективе предложить проведение совместных собраний.

Изученный уровень непроизводительных потерь рабочего времени сотрудников ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» показал, что первостепенной причиной этому являются уравнительная система оплаты труда, зависящая от квалификации работников, а также низкая трудовая дисциплина. Таким образом, необходимо использовать оплату труда как базовое средство стимулирования добросовестной работы. Индивидуальный заработок сотрудников должен определяться их личным трудовым вкладом, результатами производственной деятельности, качеством труда, - и все это без каких-либо установленных рамок.

Для этого в исследуемом предприятии предлагается введение системы повышающих и понижающих коэффициентов, которые будут учитывать различные условия выполнения работы. Такое мероприятие позволит более эффективно распределять виды доплат к основному окладу, и будет стимулировать работников к повышению трудовой и технической дисциплины.

Общая программа разработанных мероприятий размещена в приложении к данной работе.

Стоит заметить, что разработку системы стимулирования труда персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» важно поручить экономическому и техническому отделу, специалисту по кадрам необходимо совместно с начальниками участков определить потребность в обучении рабочих основного производства. Для этого нужно, что бы начальники участков на основании производственных задач подготовили предложение по подготовке и обучению персонала, а после – составили график подготовки и повышения квалификации рабочих для недопущения простоев и снижения производительности самой компании. Генеральному директору необходимо утвердить новую программу и заключить договор с лучшим центром подготовки и повышения квалификации по требуемой специальности – ООО «Прогресс». Соответственно, финансовой службе нужно будет обеспечить финансирование и учет затрат.

Итак, как уже было сказано выше, нами предлагается введение системы повышающих и понижающих коэффициентов, которые будут учитывать различные условия выполнения работа. Такое мероприятие позволит более эффективно распределять виды доплат к основному окладу, и будет стимулировать работников к повышению трудовой и технической дисциплины.

В таблице 3.1 представим повышающие и понижающие коэффициенты, разработанные с учетом интересов предприятия для категорий работников.

Таблица 3.1.

Повышающие и понижающие коэффициенты

№ п./п.	Наименование показателей	Коэффициенты
	Повышающие показатели	
1	Перевыполнение производственного задания	0,3
2	Отсутствие брака при производстве	0,1
3	Оказание практической помощи молодым рабочим	0,1
4	Освоение новой техники и новых технологических процессов	0,3
5	Экономия сырья и материалов	0,2

6	Проявление инициативы в выполнении общих задач подразделения и полученной работы, высокий профессионализм и эффективность труда	0,2 - 0,5
7	Увеличение прибыли	0,3
Понижающие коэффициенты		
1	Несвоевременное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями (невыполнение плановых заданий)	0,2
2	Нарушение правил безопасности	0,2 - 0,4
3	Нарушение производственной и трудовой дисциплины	0,5
4	Неэффективное использование оборудования, инструментов	0,1
5	Необеспечение сохранности материальных ценностей	0,2
6	Другие нарушения, отрицательно сказывающиеся на результатах работы подразделения	0,15

Представленная нами модель оценки показывает взаимосвязь личного вклада сотрудников и их ответственности к работе, что непосредственно отражается на их заработной плате, т.к. выполнение той или иной работы включает их определённую градацию соотношений в оплате труда.

Далее, предлагаем изучить рассчитанные показатели оплаты труда, до и после внедрения предлагаемых мероприятий на примере категории «работники службы эксплуатации» (из группы «работники основного производства»). В таблицах 3.2. – 3.6. представлены основные данные.

Таблица 3.2.

Расчет среднемесячного фонда оплаты труда на примере работников службы эксплуатации

Перечень работ	Кол-во продукции, работ, услуг, ед., шт.		Время на производство единицы продукции, работ, услуг, час		Сдельная расценка за ед. продукции, работ, услуг, руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2014г.	План 2016г.	Факт 2014г.	План 2016г.		Факт 2014г.	План 2016г.
Руководитель службы эксплуатации	144	152	0,62	0,59	133,85	19 274,4	20 345,2
Сантехник	144	152	0,81	0,74	157,64	22 700,2	23 961,3
Контролер	144	152	0,89	0,85	162,16	23 351,0	24 648,3
Итого						65 325,6	68 954,8

Итак, мы видим, что ФОТ для сотрудников по плановой среднемесячной выработке на 2016 год составит 68,9 тыс. руб., а по факту на 2014 год этот показатель был на отметке 65,3 тыс. руб. Разница в 3,6 тыс. руб. обусловлена невыполнением плана по объему выполненных работ.

В таблице 3.3 рассмотрим, каким образом распределялась заработная плата между работниками звена.

Таблица 3.3.

Формирование фактической среднемесячной заработной платы для работников службы эксплуатации

Работники	Кол-во отработанных часов, час	Сдельный заработок, руб.
Руководитель службы эксплуатации	168	19 274,4
Сантехник	168	22 700,2
Контролер	168	23 351,0
Всего	504	65 325,6

Расчет показателя заработной платы происходил на базе данных об отработанном времени и установленного разряда. При условии внедрения системы коэффициентов, ФОТ – изменится.

В таблице 3.4. рассмотрим варианты применения системы коэффициентов с расчетом на невыполнение, выполнение и перевыполнение плановых производственных показателей.

Таблица 3.4.

Расчет среднемесячного фонда оплаты труда при внедрении новой системы повышающих и понижающих коэффициентов для работников службы эксплуатации

Перечень работ	Кол-во, ед., шт.		Время производство единицы, час		Сдельная расценка за ед., руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2014	План 2016	Факт 2014	План 2016		Факт 2016	План 2016
Руководитель службы эксплуатации	144	152	0,62	0,59	133,85	19 274,4	20345,2
Сантехник	144	152	0,81	0,74	157,64	22 700,2	23961,3

Контролер	144	152	0,89	0,85	162,16	23 351,0	24 648,3
Итого						65 325,6	68 954,8
Понижающий к-т 5%						3 266,3	
Итого						62 059,3	

Итак, из представленных данных в таблице 3.4. мы можем сделать вывод о том, что ФОТ уменьшился за счет применения понижающего коэффициента в размере 5% и составил 62 059,3 руб., что на 3 266,3 рублей меньше, чем при существующей системе.

Проведем аналогичные расчеты по распределению ФОТ.

Таблица 3.5.

Формирование фактической среднемесячной заработной платы для работников
службы эксплуатации

Работник	Кол-во отработанных часов, час	Понижающий к-т	Повышающий к-т	Сдельный заработок, руб.
Руководитель службы эксплуатации	168	0,8		15 584,0
Сантехник	168		1,1	25 214,8
Контролер	168	0,9		21 260,5
Всего	504			62 059,3

Из расчетов в таблице 3.5. видно, что сантехник получил повышающий коэффициент в размере 10% за отсутствие брака выполненных работ. А руководитель службы эксплуатации и контролер имеют снижающий коэффициент в размере 20 и 10% соответственно за сниженное качество работ и услуг, и неэффективное использование оборудования.

Таким образом, можно наблюдать перераспределение сдельного заработка между настоящими работниками в соответствии с их трудовым вкладом и должностью.

Можно провести расчеты по среднемесячному ФОТ. При этом будем учитывать 100% выполнение плана внедрения предложенных мероприятий.

Расчеты в таблице показывают, что при выполнении плана оплата труда представителям представленных профессий основного производства равна 68 954,8 руб., что увеличивает ее на 3 629,2руб. Это является существенным стимулом для работников звена и призывает их ответственно относиться к своей непосредственной деятельности.

Таблица 3.6

Расчет среднемесячного фонда оплаты труда при внедрении новой системы повышающих и понижающих коэффициентов для представителей направлений основного производства и соблюдении условия 100% выполнения плановых показателей

Перечень работ	Кол-во, ед., шт.		Время на производство единицы, час		Сдельная расценка за ед., руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2014	План 2016	Факт 2014	План 2016		Факт 2014	План 2016
Руководитель службы эксплуатации	152	152	0,59	0,59	133,85	20345,2	20345,2
Сантехник	152	152	0,74	0,74	157,64	23961,3	23961,3
Контролер	152	152	0,85	0,85	162,16	24 648,3	24 648,3
Итого						68 954,8	68 954,8

Рассмотрим, как перераспределится фонд оплаты труда по настоящим работникам с учетом полного выполнения плана и применения системы коэффициентов.

Таблица 3.7.

Формирование фактической среднемесячной заработной платы для представителей службы эксплуатации направлений основного производства с учетом коэффициентов при выполнении плана

Работник	Кол-во отработанных часов, час	Понижающий к-т	Повышающий к-т	Сдельный заработок
Руководитель службы эксплуатации	168	0,8		17 655,5
Сантехник	168		1,1	27 736,6
Контролер	168	0,9		23 562,7
Всего	504			68 954,8

Перераспределение заработной платы произошло с учетом вклада каждого работника, что обеспечивает ее справедливое распределение.

Рассмотрим вариант и расчет фонда оплаты труда при 10% перевыполнении плана в таблице 3.8.

Таблица 3.8.

Расчет среднемесячного фонда оплаты труда при новой системе повышающих и понижающих коэффициентов для представителей направлений основного производства при перевыполнении плана

Перечень работ	Кол-во, ед., шт.		Время на производство единицы, час		Сдельная расценка за ед., руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2014	План 2016	Факт 2014	План 2016		Факт 2014	План 2016
Руководитель службы эксплуатации	167	152	0,62	0,59	133,85	22 353,0	20 345,2
Сантехник	167	152	0,81	0,74	157,64	26 325,9	23 961,3
Контролер	167	152	0,89	0,85	162,16	27 080,7	24 648,32
Итого						75 759,6	44 306,5
Повышающий к-т 5%						3 788,0	
Всего						79 547,6	

Фонд оплаты труда при перевыполнении плана увеличился на 14 222 руб. А перераспределение фонда оплаты труда между представителями направлений основного производства будет выглядеть следующим образом (таблица 3.9).

Таблица 3.9.

Формирование фактической среднемесячной заработной платы для представителей службы эксплуатации с учетом коэффициентов в случае перевыполнения плана

Работник	Кол-во отработанных часов, час	Понижающий к-т	Повышающий к-т	Сдельный заработок, руб.
Руководитель службы эксплуатации	168	0,8		20 372,5

Сантехник	168		1,1	31 995,1
Контролер	168	0,9		27 179,9
Всего				79 547,6

Итак, продемонстрированная система применения повышающих и понижающих коэффициентов показала, что фонд платы труда является при новой системе стимулирующим фактором, приводящим к снижению непроизводительных потерь времени и материалов, приводит к справедливому распределению оплаты труда работников в соответствии с их личным вкладом.

Данная система мотивации труда позволит поставить заработок работников ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» в зависимости от их личного трудового вклада в результаты работы, отношения к труду, так и от итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Далее, рассмотрим второе мероприятие. Направление на курсы в ООО «Прогресс» предполагает обучение без отрыва от производства, именно этим и обусловлен выбор данного учебного комбината. ООО «Прогресс» имеет многолетний опыт в проведении обучения без отрыва от производства, имеет лицензию на проведение квалификационных экзаменов по необходимому профилю. На предприятии сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров ООО «Прогресс» ежегодно проходит около 200 человек.

Рассмотрим график проведения работ по повышению квалификации рабочих основного производства на предприятии в таблице 3.10.

Таблица 3.10.

График проведения работ по повышению квалификации рабочих основного производства в ООО «ИТЦ «Биоконд Волга»

Должность	Разряд	Численность рабочих, чел.		2015 г.	
		фактически	После Обучения	3 кв.	4 кв.
Разнорабочий	1	3	2	1	
	2	5	5	1	

Руководитель службы эксплуатации	3	7	5		2
	4	6	6	2	
	5	2	3	1	
	6	1	2		
Сантехник	3	6	4	2	
	4	5	5	2	
	5	1	2		1
	6	1	2		
Контролер	3	4	4	1	
	4	4	3		2
	5	1	2		1
	6	0	1		

Повышение квалификации сотрудников компании приведет к росту производительности труда, а также увеличит нормы выработки повысит качество производимых работ, хотя и повлияет на увеличение ФОТ, но это увеличение будет компенсировано ростом объема производства.

В качестве третьего мероприятия хотелось бы порекомендовать начать проводить утренние (дневные, вечерние) собрания всего коллектива («летучки», «планерки»), для этого в здании Клуба есть для этого вместительный конференц-зал, используемый преимущественно для встреч высшего руководства. «Планерку» можно охарактеризовать как короткое оперативное совещание по обсуждению результатов работы и текущих проблем. Варианты решения этих проблем тоже можно обсуждать, но тогда это будет уже более длительное совещание по конкретному вопросу. А основная цель «планерки» — контроль текущей ситуации и мониторинг актуальных проблем в работе компании.

Вопросы, на которые руководство должно обсуждать совместно с сотрудниками в ходе «планерки»:

- что получилось сделать вчера (позавчера, на прошлой неделе), почему;
- что не удалось сделать, почему;
- что и как планируем сделать сегодня (завтра, на следующей неделе), какие результаты ожидаем.

Также нужно отметить роль «планерки» в формировании лояльности персонала компании. Лояльность персонала, или, говоря простым языком,

верность компании формируется у сотрудников не только и не столько за счет заработной платы и прочих материальных благ (хотя и они, безусловно, играют роль). Лояльность не покупается. А возникает через правильно выстроенную коммуникацию. Таким образом «планерка» может стать прекрасным инструментом повышения этой самой лояльности.

В ходе «планерки» разрушаются барьеры между отделами компании, снижается разобщенность. Все, что происходит в компании (планы, задачи, проблемы) становится ближе и понятнее каждому работнику, что повышает мотивацию и заинтересованность людей. Ведь если сотруднику неизвестны (непонятны) долгосрочные и краткосрочные цели компании, показатели эффективности ее работы, задачи на ближайшую неделю, это неизбежно ведет к демотивации и, как следствие, ухудшению результатов работы и потери управляемости.

С другой стороны, если сотрудники хорошо понимают, что происходит в компании, в каждом отделе, радуются общим «удачам» и достижениям, разделяют (просто разделяют, даже если не решают совместно) проблемы, то именно через такие переживания, которые можно получить на «планерке», и формируется лояльность, командный дух.

Хорошо организованная «планерка» позволяет быстро и эффективно стимулировать персонал на решение ежедневных задач, мотивировать к достижению общих целей. Это один из идеальных инструментов формирования командного духа у сотрудников — в связи с этим надо подчеркнуть, что особенно важно проводить планерки в период введения изменений в компании. Через «планерку» легко получать обратную связь от персонала и корректировать план нововведений.

Признаками эффективности планерки являются ее результаты — что-то спланировали, получили обратную связь, разрешили спорную ситуацию, распространили или собрали новую информацию и т. д. Кстати, бывает, что сотрудники, а иногда и руководители воспринимают «планерку» как потерю

времени, но на самом деле так можно сказать только про неэффективную, неверно организованную «планерку».

Данное мероприятие не требует никаких финансовых затрат, а процент повышения мотивации довольно высок. Такие мероприятия помогут работникам рассмотреть варианты реализации своих знаний и умений, с чем у некоторых опрошенных нами в исследовании, - проблемы; также это повысит общий моральный дух коллектива.

3.2. Прогноз результативности разработанного проекта мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Система применения повышающих и понижающих коэффициентов свидетельствует о том, что фонд оплаты труда в новых условиях является стимулирующим фактором. Эта ситуация приводит к уменьшению непроизводительных потерь времени и материалов. А это в свою очередь приводит к справедливому распределению оплаты труда сотрудников в соответствии с их личным вкладом. Такая система мотивации труда позволяет заработную плату сотрудников ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» связывать с личным трудовым вкладом каждого работника в результаты работы предприятия. А также новая система ставит зависимость отношения к труду сотрудников к итогам финансово-хозяйственной деятельности организации.

Повышение квалификации персонала в учебном центре ООО «Прогресс» приведет к повышению производительности труда, увеличению норм выработки, повысит качество производимых работ, хотя и повлияет на увеличение фонда оплаты труда, но это увеличение будет компенсировано ростом объема производства.

Также было решено внести в привычный рабочий уклад персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» утренние собрания «планерки». В ходе «планерки» разрушаются барьеры между отделами компании, снижается разобщенность,

растем лояльность персонала и решаются начинающиеся конфликтные ситуации. Данное мероприятие не будет стоить компании ничего.

Внедрение предлагаемых мероприятий повысит не только выработку и качество использования трудовых ресурсов, но и заметно улучшит социально-психологический климат в рабочем коллективе. Это также может способствовать повышению привлекательности предприятия для комплектации его квалифицированными кадрами.

Важно то, что одной из целей нашего проекта является повышение заинтересованности сотрудников ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» к так называемой системе пожизненного найма, заключающаяся в том, что в совокупности с системой обучения позволит проводить ротацию кадров. Сотрудник компании осваивает не только смежные процессии, но и весь цикл деятельности компании и, если возникнет необходимость, сможет заменить любого работника. Ему гарантируется постоянная занятость, дается возможность оплаты обучения своих детей по специальностям, которые требуются для компании и предпочтение для трудоустройства на тех же условиях. Такая мера позволит не только «закрепить» работников в организации, но и даст возможность самой компании сократить в будущем расходы на подбор, отбор и найм персонала.

Одним из резервов по оптимизации использования рабочего времени является снижение непроизводительных потерь рабочего времени. Рассмотрим, каким образом меняется баланс рабочего времени при применении предлагаемых мероприятий (таблица 3.11.).

Как мы видим, потери рабочего времени, вызванные низкой трудовой дисциплиной и низким уровнем заинтересованности в результатах работы, полностью сокращаются после внедрения системы материального стимулирования, повышения трудовой дисциплины. На снижение производительных потерь могут влиять улучшение системы организации отдыха вовремя межсменных и внутрисменных перерывов.

Таблица 3.11.

Эффективный баланс рабочего времени работников основного производства
после проведения предложенных мероприятий в 2016 году

Показатель	На одного рабочего		изменения	
	Факт 2014 г.	План 2016 г.	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	366	1	46
В том числе:				
выходные и праздничные дни	117	117	0	0
Номинальный фонд рабочего времени, дни	248	249	1	46
В том числе:				
ежегодные отпуска	19	19	0	0
отпуска по учебе	2	2	0	0
отпуска по беременности и родам	0	0	0	0
дополнительные отпуска с разрешения администрации	3	2	-1	-46
Болезни	6	2	-4	-184
Прогулы	0	0	0	0
простои по вине работников	2	0	-2	-92
Явочный фонд рабочего времени, дни	215	224	9	414
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	0	0
Бюджет рабочего времени, ч	1 750	1 792	42	1 932
Предпраздничные сокращенные дни, ч	3	6	3	138
Льготное время подросткам, ч	0	0	0	0
Внутрисменные простои, ч	15	0	-15	690
Полезный фонд рабочего времени, ч	1 732	1 786	54	2 484
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	8,05	7,97	-0,08	-3,68
Сверхурочно отработанное время, ч	8,6	0	-8,6	-395,6
Непроизводительные затраты рабочего времени	2,06	0	-2,06	94,76

Директору ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» важно обращать особое внимание на обеспечение производственных результатов средствами организации ритмичной работы компании, повышать уровень трудовой дисциплины среди сотрудников и уровень ответственности среди руководителей.

Заключение

Итак, целью данной выпускной квалификационной работы является теоретическое и практическое обоснование анализа эффективности использования трудовых ресурсов. Для достижения поставленной цели было необходимо решение ряда задач:

1. Рассмотреть сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов.
2. Раскрыть значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов для предприятия.
3. Изучить направления анализа эффективности использования трудовых ресурсов.
4. Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов, на примере коммерческой организации.
5. Разработать экономически эффективный проект по совершенствованию процесса использования трудовых ресурсов.

В результате теоретического, аналитического и практического исследования были сделаны следующие выводы:

Трудовые ресурсы — это производительная сила предприятия, включая населения трудоспособного возраста, которая имеет физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг. Необходимые для реализации трудовой деятельности физических и интеллектуальных качеств человека зависят от возраста, в котором подаются определенные критерии, что позволяет выделить трудовые ресурсы. Создание производства зависит от людей, которые работают в компании (предприятии). Правильная организация производства, оптимальные принципы играют конечно важную роль, но все-таки успех компании зависит от производства конкретных людей, их знаний, квалификации, способность решать проблемы и т. д.

Трудовые ресурсы как фактор экономической категория включают в себя фактический персонал, обладающий требуемыми количественными и качественными характеристиками, участвующий в процессе реализации планов предприятия; как составная часть трудовых ресурсов страны содержат и потенциальный персонал (резервную часть) из категории экономически неактивного населения, имеющий способности к труду и готовый реализовать их в экономической деятельности предприятия.

Полноту применения трудовых ресурсов нужно оценивать по числу отработанных дней и количества часов одним сотрудником за отчетный период времени, а также по уровню применения фонда рабочего времени. Подобный анализ проводится по всем категориям работников, в отношении каждой производственной единицы и всей компании. Для кадровых размещений учитывают такие показатели как: уровень квалификации; опыт; качество проделанной работы; квалификация; дисциплина. Учитывая динамичность трудовых ресурсов предприятия и изменения в производстве, на предприятии осуществляется расчет достаточности трудовых ресурсов для обеспечения производственного процесса. Этот расчет базируется на данных, полученных в результате составления баланса рабочей силы предприятия, баланса рабочего времени и баланса рабочих мест.

В качестве объекта исследования было взято коммерческое предприятия ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». Здесь были проанализированы организационно-экономические и производственно-управленческие аспекты.

Проведенный анализ деятельности предприятия в целом, и система производительности труда в частности, дал нам следующие результаты:

- предприятие находится на нижнем допустимом уровне финансовой обеспеченности, хоть и имеет положительные тенденции в 2014 году. Так, компания может себе позволить инновации и нововведения, лишь при условии, что они будут гарантированно финансово успешными и экономически эффективными;

- на предприятии имеются проблемы с текучестью кадров, однако, темпы роста производительности труда опередили темпы роста заработной платы, что положительно сказывается на деятельности предприятия

- несмотря на то, что производительность труда растет, темпы роста этого показателя снижены, так как на предприятии выявлены внутрисменные простои и потери рабочего,

- на предприятии наблюдается отставание темпов роста среднегодовой заработной платы от темпов роста производительности труда.

Все вышесказанное обусловило необходимость разработки ряда мероприятий, позволяющих улучшить эффективность использования персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга». Ими стали:

- 1) Для сокращения потерь рабочего времени необходимо разработать и внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за отработку планового фонда рабочего времени, на основе внедрения различного вида доплат и штрафов, используя премиальные фонды.

- 2) Для повышения объемов и качества выполняемых работ и повышения эффективности использования человеческого капитала на предприятии внедрить систему повышения квалификации кадров.

- 3) Для улучшения общего социально-психологического климата в коллективе предложить проведение совместных собраний.

Были произведены расчеты и даны разъяснения по каждому мероприятию.

Доказано, что система применения повышающих и понижающих коэффициентов показала, что фонд платы труда является при новой системе стимулирующим фактором, приводящим к снижению непроизводительных потерь времени и материалов, приводит к справедливому распределению оплаты труда работников в соответствии с их личным вкладом. Данная система мотивации труда позволит поставить заработок работников ООО «ИТЦ

«Биоконд Волга» в зависимости от их личного трудового вклада в результаты работы, отношения к труду, так и от итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Повышение квалификации персонала в учебном центре ООО «Прогресс» приведет к повышению производительности труда, увеличению норм выработки повысит качество производимых работ, хотя и повлияет на увеличение фонда оплаты труда, но это увеличение будет компенсировано ростом объема производства.

В дополнении, к указанным выше мероприятиям, было решено внести в привычный рабочий уклад персонала ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» утренние собрания «планерки». В ходе «планерки» разрушаются барьеры между отделами компании, снижается разобщенность, растет лояльность персонала и решаются начинающиеся конфликтные ситуации. Данное мероприятие не будет стоить компании ничего.

Проведенные экономические обоснования предложенных мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, что в случае принятия руководство данных предложений, на предприятии улучшится финансовая деятельность предприятия: увеличится выручка на 19%, при этом рентабельность продукции (работ, услуг) вырастет на 91,4%. О чем свидетельствуют проведенные расчеты

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).
2. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете" // Собрание законодательства РФ", 12.12.2011, N 50, ст. 7344.
3. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" // Финансовая газета", N 46, 2000 (Приказ), "Финансовая газета", N 47, 2000 (План счетов)
4. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522).
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - 10-е изд. — СПб.: Питер, 2010. — 832 с.
6. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский учет: Учебник / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 с.
7. Антонова З. Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012. —248.
8. Афонин, И. В. Инновационный менеджмент и экономическая оценка реальных инвестиций / И. В. Афонин. — М.: Гардарики, 2006. 304 с.
9. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: Учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 510 с.

10. Борцова П. В. Анализ капитала предприятия: источников формирования и развития, оценка потребности и эффективности использования трудовых ресурсов с целью создания кафе «Домашние блины» в г. Томске [Текст] / П. В. Борцова, М. С. Егорова // Молодой ученый. — 2015. — №11.4. — С. 52-55.
11. Бороненкова, С.А. Бухгалтерский учет и экономический анализ в страховых организациях: Учебник / С.А. Бороненкова, Т.И. Буянова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 478 с.
12. Бригхэм Ю., Эрхардт М. Анализ финансовой отчетности // Финансовый менеджмент — 10-е изд./Пер. с англ. под. ред. к.э.н. Е. А. Дорофеева. —СПб.: Питер, 2007. — С. 131. — 960 с.
13. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
14. Герасимов Б. И., Коновалова Т. М., Спиридонов С. П., Саталкина Н. И. Комплексный Экономический Анализ Финансово-Хозяйственной Деятельности Организации. Тамбов Издательство ТГТУ 2008. С. 152– 160 С.
15. Дафт Р. Л. Менеджмент [Текст] : пер. с англ. В. Кузин, - СПб.: Питер. – 2015. – 656 с.
16. Друкер П. Бизнес и инновации [Текст] : пер. с англ. К. Головинский, - М.: ООО «И.Д. Вильямс». – 2007. - .432 с.
17. Егорова М. С. Структурно-логическая модель факторной системы производительности труда [Текст] / М. С. Егорова, П. В. Марьин // Молодой ученый. — 2015. — №11.4. — С. 95-98.
18. Егорова М. С. Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования [Текст] / М. С. Егорова, И. Г. Пищальников // Молодой ученый. — 2015. — №9. — С. 586-589
19. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика, - СПб.: Речь, 2010. — 319 с
20. Иванов В. Н., Пойрушев В. И., Гладышев А. Г. Основы социального управления. — М.: «Юрист», 2011. – 310 с.

21. Иванов И.Н. Экономика промышленного предприятия: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 395 с.
22. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2012. - 368 с.
23. Кокина Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
24. Куркина М. П. Методический подход к оценке управления воспроизводством человеческого потенциала региона / М. П. Куркина, Д. А. Зюкин // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Экономика. 2013. № 8. С. 74–86.
25. Кутафьева Л. В. Анализ использования рабочего времени [Текст] / Л. В. Кутафьева // Молодой ученый. — 2013. — №3. — С. 242-244.
26. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 159 с.
27. Маркс К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Издание 2. – Том 23. – М.: Политиздат, 1960. – 900 с.
28. Ноздрина А. В. Анализ трудового потенциала [Текст] / А. В. Ноздрина // Молодой ученый. — 2014. — №4.2. — С. 137-141.
29. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы: практическое пособие. 2012. – 410 с.
30. Парамонова, Л.А. Сбалансированная система показателей в управлении сервисными организациями / Л.А. Парамонова //Проблемы теории и практики управления. 2008. № 1. С. 98-105.
31. Попова Р. Г., Самонова И. Н., Добросердова И. И. Финансы предприятий / Попова Р.Г [и др.]. — М.: ИНФРА-М, 3-е изд. — СПб.: 2010. — 208 с.
32. Попова Р. Г. Финансы фирмы / Попова Р. Г. М., 2010. — 208 с.

33. Ромашкина Г. Ф., Андрианова Е. В. Трудовая мобильность в период социально-экономической нестабильности // Вестник Тюменского государственного университета. 2011 — № 11. — С. 179.
34. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с
35. Страхова О. А. Организационное поведение: лидерство и личная эффективность руководителя: учеб.пособие / О. А. Страхова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. — 168 с.
36. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет. В 3-х т. Т. 3. Бухгалтерский учет: бухгалтерская финансовая отчетность: Учебник / Н.Г. Сапожникова. - М.: ФиС, 2008. - 240 с.
37. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.Г. Сапожникова. - М.: КноРус, 2013. - 456 с.
38. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. М.: Инфра-М, 2009. 5-е изд., перераб. и доп. — 536 с.
39. Савицкая, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г.В. Савицкая. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 607 с.
40. Самойлович В.Г. Экономика предприятия: учеб.д ля вузов / В.Г. Самойлович, Е.К. Телушкина; под ред. В.Г. Самойловича. – М.: Академия, 2012. – 221 с.
41. Спиридонова К. А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы [Текст] / К. А. Спиридонова // Молодой ученый. — 2015. — №11.3. — С. 71-74.
42. Семькин В. А. Человеческий капитал как решающий фактор модернизации агропромышленной экономики / В. А. Семькин, Т. Н. Соловьева, В. В. Сафронов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 1. С. 2–5.
43. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента. — М.: «Высшая школа», 2010 – 266 с.

44. Трусова Л.И., Богданов В.В., Щепочкин В.А. Экономика машиностроительного предприятия: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2013. – 200 с.
45. Толпегина, О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник для бакалавров / О.А. Толпегина, Н.А. Толпегина. - М.: Юрайт, 2013. - 672 с.
46. Турманидзе, Т.У. Финансовый анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / Т.У. Турманидзе. - М.: ФиС, 2008. - 224 с.
47. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики [Текст] : пер. с англ./ Под ред. Р.Марра, Г.Шмидта. – М.: МГУ, 2001. – 480 с.
48. Управление трудовыми ресурсами: Учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 284 с.
49. Управление организацией // Под ред. А.Г. Порпшсва, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. - М.: ИНФРА-М, 2009. – 284 с.
50. Френкель А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Экономика, 2007. - 221 с.
51. Хвостик, Т.В. Бухгалтерский учет для юристов: Учебное пособие / Т.В. Хвостик. - М.: ИД ФОРУМ, ИНФРА-М, 2010. - 256 с.
52. Чечевицына Л. Н. Экономика фирмы: учеб. пособие для студентов вузов / Л. Н. Чечевицына, И. Н. Чуев. — Изд. 2-е, доп. и перераб. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 382, [1] с.
53. Широбоков, В.Г. Бухгалтерский учет в организациях АПК: Учебник / В.Г. Широбоков. - М.: ФиС, 2010. - 688 с.
54. Шепеленко, С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / С.Г. Шепеленко. - М.: ИКЦ «Март», 2015. - 160 с.
55. Шекова, Е.Л. Менеджмент и маркетинг в сфере культуры: Практикум: Учебное пособие / Е.Л. Шекова, Г.Л. Тульчинский, В.Н. Евланов. - СПб.: Лань, Планета Музыки, 2012. - 160 с.

56. Шевченко Д. К. Проблемы эффективности использования потенциала // Стандарты и качество, 2009. - №11. – С. 45-49
57. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – Киев: МАУП, 2000. – 576 с.
58. Экономика, организация и управление на предприятии: Учебник / Корсаков М.Н., Ребрин Ю.И., Федосова Т.В., Макареня Т.А., Шевченко И.К. и др.; Под ред. М.А.Боровской. - Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2014. - 440с.
59. Экономика промышленного предприятия / под ред. Е.Л. Кантора и Г.А. Маховиковой. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. – 864 с.
60. Явдаченко А.С., О влиянии системы мотивации торговых представителей на эффективность работы отдела продаж дистрибьюторской компании // Менеджмент в России и за рубежом. - 2005. - № 3, - С. 97
61. Ягунова Н. Кадровый менеджмент на предприятии: мотивация, адаптация, наставничество / Н. Ягунова, А. Гонова // Пробл. теории и практики упр. - 2010. - № 4. – С. 37-44
62. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2014 г.

Организация ООО ИТЦ "Биоконд Волга" по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____
 Общество с ограниченной ответственностью по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ _____
 Местонахождение (адрес) _____

Коды		
0710001		
31	12	2014
65	16	

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 20 <u>14</u> г.	На 31 декабря 20 <u>13</u> г.	На 31 декабря 20 <u>12</u> г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Основные средства	1150	4890	5010	5510
	Итого по разделу I	1100	4890	5010	5510
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	490	130	140
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям		14	6	3
	Дебиторская задолженность	1230	796	387	517
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	850	137	130
	Итого по разделу II	1200	2150	660	790
	БАЛАНС	1600	7040	5670	6300
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Резервный капитал	1320	510	615	730
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	2960	2822	2717
	Итого по разделу III	1300	3480	3447	3457
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Кредиторская задолженность	1520	2970	2223	2843
	Итого по разделу V	1500	2970	2223	2843
	БАЛАНС	1700	7040	5670	6300

Руководитель _____ Главный бухгалтер _____

Отчет о финансовых результатах

за 31 декабря 2014 г.

Организация ООО ИТЦ "Биоконд Волга" по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____
Общество с ограниченной ответственностью по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	2014
65	16	

Пояснения	Наименование показателя	Код	За <u>31 декабря</u> 20 <u>14</u> г.	За <u>31 декабря</u> 20 <u>13</u> г.
	Выручка	2110	2850	2114
	Себестоимость продаж	2120	2672	1978
	Валовая прибыль (убыток)	2100	178	136
	Коммерческие расходы	2210	12	10
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	166	126
	Проценты к уплате	2330		
	Прочие доходы	2340		
	Прочие расходы	2350		
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	166	126
	Текущий налог на прибыль	2410	28	21
	Чистая прибыль (убыток)	2400	138	105
	СПРАВОЧНО			
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500		

Руководитель _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

 Главный бухгалтер _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

“ _____ ” _____ 2014 г.

Анализ использования фонда рабочего времени ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» в 2014 г.

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	план	факт	На одного рабочего	На всех рабочих
Календарное количество дней	365	366	-	-
В т.ч. праздничные	15	15	-	-
выходные	51	51	-	-
выходные субботы	50	50	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	250	250	-	-
Неявки на работу, дни	28	29	1	46
В том числе:				
ежегодные отпуска	16	19	3	138
отпуска по учебе	1	2	1	46
отпуска по беременности и родам	2	-	-2	-92
дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	3	-2	-92
Болезни	9	6	-3	-138
Прогулы	-	-	-	
Простои	-	4	4	184
Явочный фонд рабочего времени, дни	221	220	-1	-46
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-	
Бюджет рабочего времени, ч	1768	1760	-8	-368
Предпраздничные сокращенные дни, ч	3	3	-	
Льготное время подросткам, ч	-	-		0
Внутрисменные простои, ч	-	15	15	690
Полезный фонд рабочего времени, ч	1765	1742	-23	-1058
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,98	7,92	-0,06	-2,76
Сверхурочно отработанное время, ч	-	8,6	8,6	395,6
Непроизводительные затраты рабочего времени	-	2,06	2,06	94,76

Программа коммерческих мероприятий в ООО «ИТЦ «Биоконд Волга» в 2016
году

Мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель
1. Внедрение системы стимулирования труда	1 месяц	
1.1 Анализ существующей системы мотивации и оплаты труда	5 дней	Производственно-экономический отдел
1.2. Организация сбора предложений по введению новой системы стимулирования	10 дней	Производственно-экономический отдел, начальники участков, отдел главного механика, отдел кадров
1.3 Расчет системы коэффициентов стимулирования труда	10 дней	Производственно-экономический отдел, бухгалтерия
1.4. Утверждение системы стимулирования труда	5 дней	Генеральный директор
1.5. Введение системы стимулирования труда		Производственно-экономический отдел, бухгалтерия
2. Повышение квалификации персонала	3 месяца	
2.1. Сбор заявок на обучение персонала и повышение квалификации	15 дней	Отдел кадров, начальники участков, механик
2.2. Определение потребности в повышении квалификации персонала	10 дней	Директор, главный инженер, отдел кадров
2.3 Заключение договора на переподготовку кадров и повышение квалификации	1 месяц	Директор, отдел кадров
2.4 Назначение наставников из числа квалифицированных рабочих	15 дней	Директор, начальники участков, отдел кадров
2.5 Составление и утверждение графика по переподготовке и повышению квалификации рабочих в ООО «Прогресс» и на участках	10 дней	Директор, начальники участков, отдел кадров

Выпускная квалификационная работа состоит из **74** страниц

- основная часть **70** страниц

кол-во страниц без учета приложений

- приложения **4** страниц

кол-во страниц в приложении

Основная часть работы

содержит: графиков - **0** рисунков - **4** таблиц - **31**

Работа выполнена мной совершенно самостоятельно.

На все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеются ссылки.

Студент **Бадыков А.С.**

Ф.И.О.

подпись

дата