

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

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

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

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

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

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

Студент

Н.А. Краюшин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.Б. Вокина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

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

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

(личная подпись)

« » _____ 2018 г.

Тольятти 2018

Аннотация

Тема бакалаврской работы «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективность их использования». В данное время вопросы в области работы с персоналом весьма актуальны.

Целью работы является исследование методики анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Объектом исследования считается ООО «Стройсервис».

Предметом исследования считаются трудовые ресурсы организации.

Данная бакалаврская работа состоит из трех частей: теоретической, аналитической и рекомендательной.

В первой части бакалаврской работы рассматриваются теоретические основы анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами, а также их создание и формирование.

Вторая часть бакалаврской работы посвящена анализу обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Стройсервис» и эффективности их использования. А также анализируется общее финансовое состояние организации в период с 2015 по 2017 год.

Третья часть бакалаврской работы состоит в предложении рекомендаций, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Стройсервис».

Тема данной работы считается очень актуальной и представляет большой интерес для широкого круга читателей. Можно сделать вывод, что данная работа поможет улучшить понимание вопроса о формировании и использовании трудовых ресурсов и научиться проводить оценку эффективности их использования.

Бакалаврская работа состоит из пояснительной записки в размере 60 страниц, содержащей 17 таблиц, 15 рисунков, списка литературы 24, включая иностранные источники и 3 приложения.

Abstract

The title of the graduation work is «Analysis of the human resources' availability in the organization and their use effectiveness». At present, the issues in the field of personnel are very relevant.

The concepts and basic approaches in the field of HR management are studied in this work.

The aim of the work is to study the methods of the organization's human resources' analysis.

The object of the study is considered to be «Stroyservis» LLC.

The subject of the study is the human resources of the organization.

This graduation work consists of three parts: theoretical, analytical and recommendatory.

The first part of the work examines the theoretical foundations of the organization's human resources' analysis., as well as their creation and formation.

The second part is devoted to the analysis of human resources in «Stroyservis» LLC and the effectiveness of their use. It also analyzes the overall financial condition of the organization from 2015 to 2017.

The third part offers recommendations aimed at improving the efficiency of the human resources use in «Stroyservice» LLC.

The topic of this work is very relevant and is of great interest for a wide range of readers. It can be concluded that this work will help to improve understanding of the formation and use of labor resources and learn how to evaluate the effectiveness of their use.

The work consists of an explanatory note on 60 pages, including 17 tables, 15 figures, the list of 24 references including foreign sources and 3 appendices.

Содержание

Введение.....	5
1. Теоретико-методические аспекты анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования.....	7
1.1. Понятие трудовых ресурсов и характеристика трудовых отношений.....	7
1.2. Факторы, влияющие на обеспеченность организации трудовыми ресурсами.....	14
1.3. Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования	18
2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Стройсервис Плюс»	23
2.1. Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «Стройсервис Плюс».....	23
2.2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов.....	27
2.3. Анализ движения трудовых ресурсов ООО «Стройсервис Плюс»	35
3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Стройсервис Плюс».....	39
3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.....	39
3.2. Пути совершенствования работы с персоналом и повышения эффективности их использования в ООО «Стройсервис Плюс»...	41
Заключение.....	48
Список используемых источников.....	51
Приложения.....	53

Введение

На современном этапе развития экономики весьма актуальными являются вопросы в области работы с персоналом. При этом существует множество разных подходов к решению данных вопросов. К ключевым тенденциям можно отнести:

- формализацию способов и процедур отбора персонала;
- продвижение молодых и перспективных специалистов;
- повышение квалификации персонала и т.д.

В настоящее время появляются новые методы и способы работы с персоналом, предполагающие:

- формирование условий для развития знаний, повышения квалификации, регулярного самосовершенствования;
- применение пакетов мотивационных программ;
- создание новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы;
- эффективное использование человеческих ресурсов, формирование организационной культуры.

Актуальность темы бакалаврской работы обусловлена необходимостью постоянного анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и поиска путей повышения эффективности их использования.

Вопросы использования трудовых ресурсов широко освещены в экономической литературе. Известны работы по исследованию данной проблемы в работах отечественных и зарубежных исследователей.

Основной целью исследования является обобщение теоретических положений и исследование методики анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективного их использования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить теоретические основы анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования;
- провести анализ обеспеченности ООО «Стройсервис Плюс»;
- провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Стройсервис Плюс».

Предметом исследования являются трудовые ресурсы организации.

Объектом исследования выступает ООО «Стройсервис Плюс».

Теоретическая значимость работы состоит в обобщении и сравнении теоретического материала по теме бакалаврской работы.

Практическая значимость заключается в том, что основные выводы и рекомендации, полученные в результате исследования могут быть внедрены в деятельность ООО «Стройсервис Плюс».

Информационной базой бакалаврской работы явились: нормативные акты, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации; труды ученых в области бухгалтерского учета, экономического анализа; периодические издания; данные бухгалтерского учета и отчетности ООО «Стройсервис Плюс».

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений.

1. Теоретико-методические аспекты анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования

1.1. Понятие трудовых ресурсов и характеристика трудовых отношений

К важнейшим ресурсам каждой организации относятся трудовые ресурсы.

Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко отмечают, что «трудовые ресурсы характеризуются категорией, занимающей промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении трудовые ресурсы включают трудоспособное население, независимо от возраста занятое в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. К нему также относятся лица трудоспособного возраста, которые потенциально способны к труду, однако занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе» [18, с. 54].

Также в экономической литературе можно встретить следующее определение «трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными возможностями, способную производить материальные блага или оказывать услуги» [7].

И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина считают, что «трудовые ресурсы организации характеризуются совокупностью различных профессионально-квалификационных групп, которые заняты в организации и входят в его списочный состав. В списочный состав также относятся все работники, которые приняты на работу, связанную, как с основной, так и с неосновной деятельностью компании» [7].

Трудовые ресурсы являются ключевыми ресурсами каждой организации, от качества и эффективности использования которых во многом зависят

результаты деятельности компании и ее конкурентоспособность [6].

Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора между работодателем и лицом, принимаемым на работу.

Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [3].

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ГК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого

труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю [3]:

- или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя [3].

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Согласно ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника [3]:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами [18].

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами [3].

Таким образом, в организации трудовые ресурсы - это важнейший элемент производительных сил, определяющий рост производства и выработки, качество продукции, работ, услуг и успешную работу компании.

1.2. Факторы, влияющие на обеспеченность организации трудовыми ресурсами

Успех в деятельности организации во многом зависит от ее обеспеченности квалифицированными трудовыми ресурсами и эффективности их работы [21; 22]. Поэтому работа с персоналом представляет собой систему мероприятий, включающих подбор, обучение, мотивацию, оценку и анализ трудовых ресурсов.

Система работы с персоналом организации состоит из шести взаимосвязанных подсистем (рис. 1).

Исходными данными для определения факторов, влияющих на обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность их использования, а также разработки системы работы с персоналом являются:

- Конституция;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- разработанная в организации система мотивации и стимулирования;
- нормы рабочего времени;
- должностные инструкции и др.

Необходимо отметить, что существенными факторами, влияющими на обеспеченность организации трудовыми ресурсами являются:

- система работы с персоналом;
- кадровая политика;
- мотивационная программа, действующая в организации;
- условия труда;
- возможность карьерного роста и т.д.

Рассмотрим основные направления деятельности системы работы с персоналом организации, которые представлены на рис. 1.

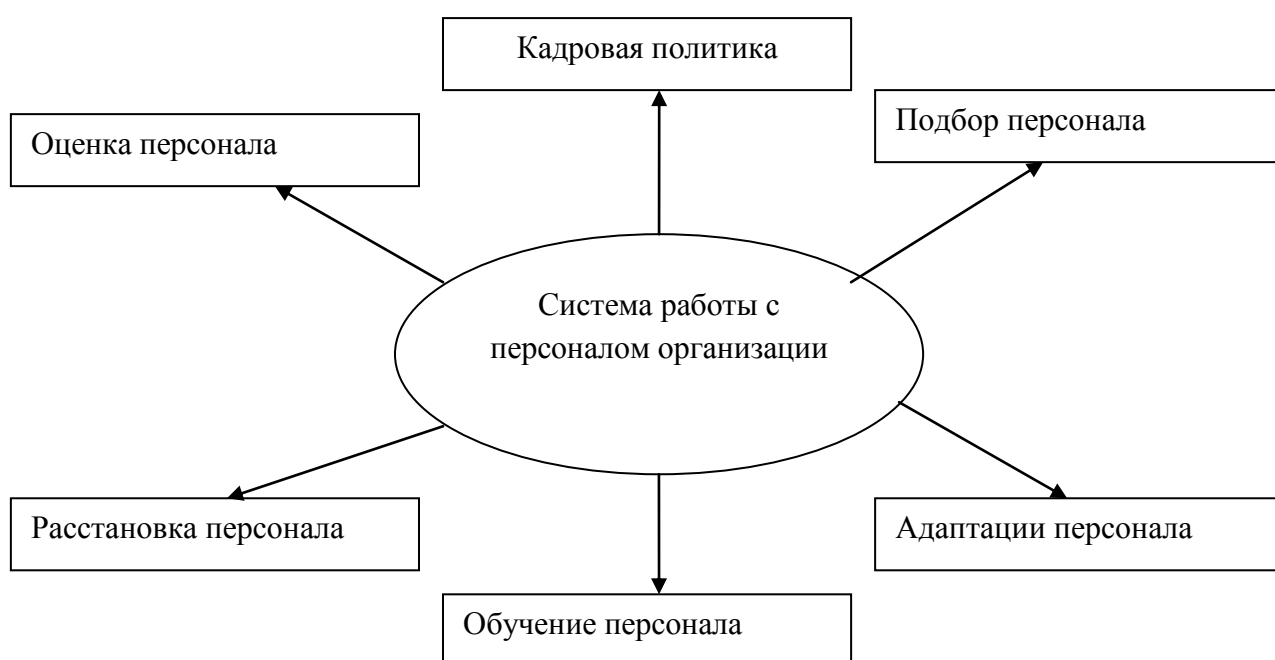


Рис. 1. Основные направления деятельности системы работы с персоналом организации

К основной задаче подбора персонала относится выбор группы людей, которые способны в перспективе занять новые рабочие места, изменить род занятий, исходя из внутренней мотивации и стимулировании труда. Подбор кадров в первую очередь определяется требованиями к трудовым ресурсам, сформированными кадровой политикой.

Оценка персонала производится для выявления соответствия работника вакантной или занимаемой должности [23]. В случае замещения вакантной должности необходимо установить потенциальные возможности работника. Иными словами его профессиональные знания и умения, жизненный и производственный опыт, уровень общей культуры, состояние здоровья и работоспособности. Оценка потенциальных возможностей позволит судить о перспективе использования способностей конкретного человека на определенной должности [9].

Адаптация персонала характеризуется процессом приспособления коллектива к меняющимся условиям среды, а отдельных людей - к рабочему месту и коллективу. Адаптация завершается вступлением сотрудников в должность на постоянную работу [24; 25].

Подбор персонала представляет собой отбор подходящей кандидатуры на вакантное рабочее место, исходя из имеющегося резерва кадров на бирже труда и в организации.

Прогноз потребности в кадрах может осуществляться в доступном количестве человеко-часов, в способности кадров выполнять работу и в их производительности.

Анализ предложения включает [11]:

- имеющиеся человеческие ресурсы (численность);
- возможные потери имеющихся ресурсов из-за текучести кадров;
- возможные изменения имеющихся ресурсов посредством внутреннего продвижения и т.д.

Раскроем методы анализа, которые используются для данных целей.

В случае первичного анализа необходимо квалифицировать весь персонал по функциям, занимаемым должностям, уровням квалификации и статусам. Целью данного анализа является установление «ресурсных центров», которые состоят из примерно однородных групп, для которых следует сформировать прогноз предложения.

Анализ возрастной группы персонала позволяет определить проблемы, которые возникают вследствие внезапного увеличения количества выходов на пенсию или преобладания работников старших возрастов [10].

С целью прогнозирования будущих потерь и определения причин, по которым люди уходят из организации, необходимо анализировать текучесть персонала. Затем разработать мероприятия по борьбе с выявленными проблемами, которые порождают излишнюю текучесть.

Прогноз предложения должен показать, какое количество вакансий необходимо будет заполнить в соответствии с прогнозом спроса.

Основной целью обучения персонала является обеспечение такой квалификации кадров организации, которая способствует качественному выполнению возложенных на них функций, задач и работы в процессе разработки, производства и поставки продукции объединения.

Профессиональная подготовка и переподготовка направлены на повышение уровня и обновление профессиональных знаний, умений и навыков персонала объединения, а также на обеспечение соответствия квалификации каждого работника уровню сложности выполняемой им работы.

Расстановка кадров характеризуется рациональным распределением персонала предприятия по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам согласно утвержденной системы разделения и кооперации труда.

Эффективность работы с трудовыми ресурсами определяется кадровой политикой.

Кадровая политика характеризуется системой идей, требований, принципов, определяющих ключевые направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она разрабатывается собственниками предприятия, высшим руководством или отделом кадров.

1.3. Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования

В настоящее время наукой и практикой разработаны методы исследования состояния действующей работы с трудовыми ресурсами предприятия, обоснования и внедрения новой системы. Рассмотрим данные методы.

Системный анализ направлен на решение вопросов усовершенствования системы работы с кадрами. Системный подход включает основные компоненты: цели, функции, организационную структуру, кадры, технические средства управления, информацию, методы управления трудовыми ресурсами и эффективности их использования, управленческие решения; выявление разных типов взаимосвязей данных компонентов между собой и внешней средой и объединения их в единую картину [12].

Системный анализ способствует определению ситуации и внесению соответствующих изменений, направленных на достижение наивысшей эффективности.

Метод декомпозиции направлен на разделение сложных явлений на наиболее простые. К примеру, система работы с кадрами разделяется на подсистемы, а подсистемы – на функции. В свою очередь, функции - на процедуры, а процедуры - на операции и т.д. В последующем следует воссоздать систему работы с кадрами как единое целое, т.е. синтезировать [14].

По мнению Ю. Г. Одегова, Г. Г. Руденко «метод последовательной подстановки направлен на исследование влияния на систему работы с кадрами и каждого фактора отдельно, под действием которых сформировалось её состояние, исключая действия других факторов. Метод сравнений способствует сопоставлению существующей систему работы с персоналом с аналогичной на передовом предприятии, с нормативами или с прошлыми периодами» [18].

Метод структуризации характеризуется количественным и качественным обоснованием целей компании в целом и системы работы с кадрами с точки зрения соответствия задачам организации.

Экспертно - аналитический метод совершенствования системы работы с кадрами предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов по работе с персоналом, менеджмента организации к процессу совершенствования [17].

В.Р. Веснин считает, что «нормативный метод характеризуется применением принципов, определяющих состав и содержание функций по работе с кадрами, численность персонала по функциям, тип организационной структуры, нормы рабочего времени и т.д.» [8].

В последнее время в ходе совершенствования системы работы с персоналом применяется метод функционально-стоимостного анализа, позволяющего выбирать вариант формирования системы работы с кадрами, требующего наименьших затрат и является более эффективным. Данный метод позволяет выявить лишние или дублирующие функции управления, оптимизировать работу персонала.

Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко отмечают, что «метод творческих совещаний ориентирован на коллективное обсуждение направлений развития системы работы с кадрами группой специалистов и руководителей» [18].

Анкетирование и метод опроса направлен на выявление мнений персонала, их удовлетворенности условиями работы, системой мотивации и стимулирования.

Наибольшего эффекта и качества работы с персоналом можно достичь в случае, при котором применяется система методов в комплексе. Это позволяет взглянуть на объект совершенствования со всех сторон, что помогает избежать просчётов.

Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов включает следующие основные направления:

- 1) Анализ состояния и структуры трудовых ресурсов;

- 2) Анализ движения и эффективности использования трудовых ресурсов;
- 3) Анализ управленческого персонала и системы управления.

Для этого следует:

1. Определить и проанализировать тип системы управления сложившийся на предприятии:

- линейный;
- линейно - штабный;
- функциональный;
- матричный;
- смешанный.

2. Определить должностной состав и функции персонала и управления.

3. Проанализировать структуру и динамику изменения численности кадров.

4. Дальнейшим этапом анализа будет оценка обеспеченности организации трудовыми ресурсами в организации. К показателям движения персонала, которые необходимо анализировать, относятся следующие.

1. Коэффициент оборота по приему рассчитывается по формуле:

$$\text{КОП} = \text{Чп} / \text{Ч} \quad (1)$$

где КОП – коэффициент оборота по приему,

Чп – число человек, принятых за год,

Ч – среднесписочная численность за год

2. Коэффициент оборота по увольнению рассчитывается по формуле:

$$\text{КОУ} = \text{Чу} / \text{Ч} \quad (2)$$

где КОУ – коэффициент оборота по увольнению,

Ч_у – число человек, уволенных за год,

3. Коэффициент постоянства кадров за определенный период рассчитывается по формуле:

$$КП = (Ч_{н} - Ч_{у}) / Ч \quad (3)$$

где КП – коэффициент постоянства кадров,

Ч_н – списочная численность на начало года.

4. Коэффициент текучести кадров определяется по формуле:

$$КТ = (Ч_{с} + Ч_{а}) / Ч \quad (4)$$

КТ – коэффициент текучести кадров,

Ч_с – число человек, уволенных по собственному желанию за год,

Ч_а – число человек, уволенных по инициативе администрации за год.

В ходе проведенного анализа выявляются проблемы в деятельности исследуемого предприятия и предлагаются определенные организационно - технические мероприятия по их устранению.

Производительность труда в организации определяется количеством продукции, приходящейся на единицу отработанного времени или на одного сотрудника [20].

Среднегодовая производительность определяется формуле:

$$ПТ = Q / T \quad (5)$$

где ПТ – производительность труда;

Q – объем произведенной продукции, работ, услуг;

T - затраты рабочего времени.

Среднедневная производительность определяется по формуле:

$$\text{ПТд} = Q / \text{ЧД} \quad (6)$$

где, ПТд – среднедневная производительность труда,

ЧД – количество человеко-дней, фактически отработанных всеми работниками предприятия.

Среднечасовая производительность рассчитывается по формуле:

$$\text{ПТчас} = Q / \text{ЧЧ} \quad (7)$$

где, ПТчас – среднечасовая производительность труда,

ЧЧ – количество человеко-часов, фактически отработанных в течение года.

Таким образом, от обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят и ее результаты деятельности.

2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Стройсервис Плюс»

2.1. Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «Стройсервис Плюс»

Общество с ограниченной ответственностью «Стройсервис Плюс» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998г. и иным действующим законодательством, регулирующим деятельность хозяйственных обществ. ООО «Стройсервис Плюс» является коммерческой организацией. Данная организация является собственником принадлежащего ему имущества и отвечает по своим обязательствам собственным имуществом. Участники имеют предусмотренные законом и Уставом обязательственные права по отношению к предприятию.

Организация ведет список участников, которые входят в состав данного предприятия, с указанием сведений о каждом участнике, размере его доли в уставном капитале и ее оплате, а также о размере долей, датах их перехода или приобретения организацией.

Целями деятельности ООО «Стройсервис Плюс» являются удовлетворения потребностей юридических, физических лиц в товарах, работах и услугах, а также извлечение прибыли. ООО «Стройсервис Плюс» вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законом в том числе:

- производственная деятельность, строительство и эксплуатация объектов производственного и социально – культурного назначения, жилищное строительство;
- организация и производство строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пуско-наладочных и реставрационных работ.

Для достижения целей своей деятельности ООО «Стройсервис Плюс» может приобретать права, исполнять обязанности и осуществлять любые действия, которые не будут противоречить действующему законодательству

РФ. Общество осуществляет свою деятельность на основании любых, за исключением запрещенных законодательством, операций, в том числе путем:

- проведения работ и оказания услуг по заказам юридических лиц и граждан как в России, так и за рубежом на основании заключенных договоров или в инициативном порядке на условиях, определяемых договоренностью сторон;
- поставок продукции, выполнения работ, оказания услуг в кредит, оказания финансовой или иной помощи на условиях, определенных договоренностью сторон;
- участия в деятельности других юридических лиц путем приобретения их акций, долей, внесения вкладов, паевых (имущественных) взносов;
- создания совместных юридических лиц с иностранными юридическими лицами и гражданами в соответствии с действующим законодательством РФ;
- осуществления совместной деятельности с другими юридическими лицами для достижения общих целей.

Общество самостоятельно формирует свою структуру, штатное расписание, определяет формы, систему и размер оплаты труда сотрудников, а также другие виды доходов с учетом действующего законодательства.

Режим труда и отдыха работников общества, их социальное страхование и обеспечение, продолжительность отпуска и иные вопросы труда регулируются действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

Представлена на рис. 2 структура управления ООО «Стройсервис Плюс».

Высшим органом управления ООО «Стройсервис Плюс» является общее собрание его участников, исключительной компетенцией которого является определение основных направлений деятельности предприятия; изменение устава; изменение уставного капитала; внесение изменений в учредительные договоры.

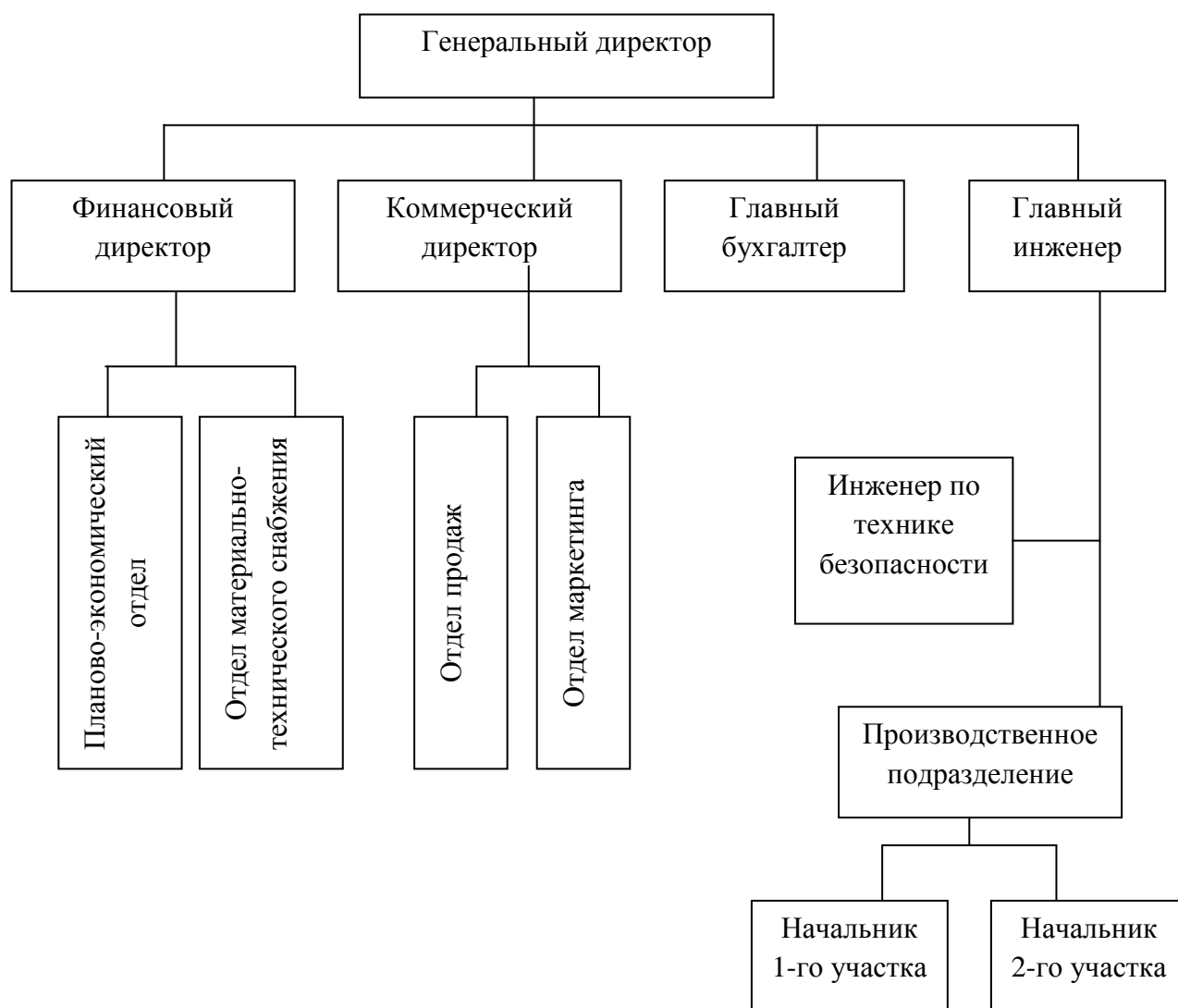


Рис. 2. Организационная структура управления ООО «Стройсервис Плюс»

Высший управленческий уровень - генеральный директор. Второй уровень – финансовый директор, главный бухгалтер и коммерческий директор.

Финансовый директор проводит анализ финансовой деятельности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и неоправданных затрат. Обеспечивает строгое соблюдение штатной, финансовой дисциплины. Обеспечивает накопления финансовых ресурсов предприятия.

Главный бухгалтер отвечает за ведение бухгалтерского финансового и управленческого учета, составление отчетности предприятия, взаимодействие с ФМС и фондами.

Коммерческий директор управляет непосредственно отделом закупок и отделом продаж. Осуществляет контроль за обеспечением предприятия сырьем и материалами, их своевременной закупкой, контролирует закупочные цены. Ведет поиск потенциальных поставщиков, мониторинг и прогнозирование ситуации на рынке. Организует сбыт работ и услуг на рынке как физическим лицам, так и юридическим лицам.

Главный инженер обеспечивает необходимый уровень технической подготовки всех строительных объектов, ответственный за рациональное использование ресурсов, как материальных, так и трудовых. Он контролирует соблюдение проектной и технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, требований природоохранных и санитарных норм, а также норм по техническому надзору. Также он контролирует результаты работы технических служб, состояние трудовой и производственной дисциплины.

Анализ основных технико-экономических показателей за 2016-2017 гг. ООО «Стройсервис Плюс» проведен в виде таблицы 1.

Таблица 1

Анализ основных технико-экономических показателей ООО
«Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

№ п/п	Показатели	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)	Темп роста, %
1	Выручка, тыс. руб.	5824	7914	2090	135,93
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	5451	7284	1833	133,63
3	Прибыль от продаж, тыс. руб.	253	478	225	188,93
4	Чистая прибыль, тыс. руб.	147	217	70	147,62
5	Основные средства, тыс. руб.	2211	4658	2447	210,67
6	Стоимость активов, тыс. руб.	5504	8256	2752	150,00
7	Фондоотдача	2,63	1,70	-0,93	64,64
8	Фондоёмкость	0,38	0,59	0,21	155,26
9	Оборачиваемость активов, раз	1,06	0,96	-0,1	90,57
10	Рентабельность продаж, %	2,52	2,74	0,22	108,73

Источник информации для проведенного анализа – это бухгалтерская отчетность ООО «Стройсервис Плюс» за 2017 г. (приложения 1-2)

Таким образом, из таблицы 1 видно, что показатель выручки в 2017 г. по сравнению с 2016 г. вырос на 35,93 %. Себестоимость продаж повысилась на 33,63 %.

Прибыль от продаж и чистая прибыль увеличились на 225 тыс. руб. и 70 тыс.руб. соответственно, что является благоприятным фактором. Эффективность деятельности характеризует показатель рентабельности продаж, который в 2017 г. большее, чем в 2016 г. на 0,22 %.

2.2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов

Для того чтобы проанализировать трудовые ресурсы необходимо рассмотреть структуру персонала предприятия по возрасту, образованию, стажу работы в данной организации, половому признаку.

В таблице 2 представлена динамика структуры персонала ООО «Стройсервис Плюс» за период 2015-2017 гг.

Таблица 2

Динамика структуры персонала ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

Категория персонала, чел.	2015 г.	2016 г.	Прирост к 2015 г.		2017 г.	Прирост к 2016 г.		Удельный вес в общей численности в 2017 г. %
			Абсол., чел	Прирост, %		Абсол., чел	Прирост, %	
Среднесписочная численность всего персонала, в т. ч.	25	32	+7	28,0	40	+8	25,6	100
Руководители	6	6	0	0	6	0	0	15,0
Специалисты	6	9	+3	50,0	19	+10	111,1	47,5
Рабочие	13	17	+4	30,8	15	-2	-11,8	37,5
Списочная численность персонала, в т. ч.	31	39	+8	25,8	49	+10	25,6	100
– совместители;	6	7	+1	16,7	9	+2	28,6	18,4
– штатные работники.	25	32	+7	28,0	40	+8	25,0	81,6

Среднесписочная численность персонала в ООО «Стройсервис Плюс» в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 7 чел. или 28%. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 8 чел. или 25,6%.

Из таблицы видно, что в 2015-2017 гг. число руководителей было неизменно и составляло 6 чел. Число специалистов в ООО «Стройсервис Плюс» имеют тенденцию к росту.: в 2016 г. по сравнению с 2015 г. на 3 чел. или 50%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 10 чел. или 111,1%. Число рабочих в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилось на 4 чел. или 30,8%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сократилось на 2 чел. или 11,8%.

На рис. 3 отобразим графически динамику персонала в ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

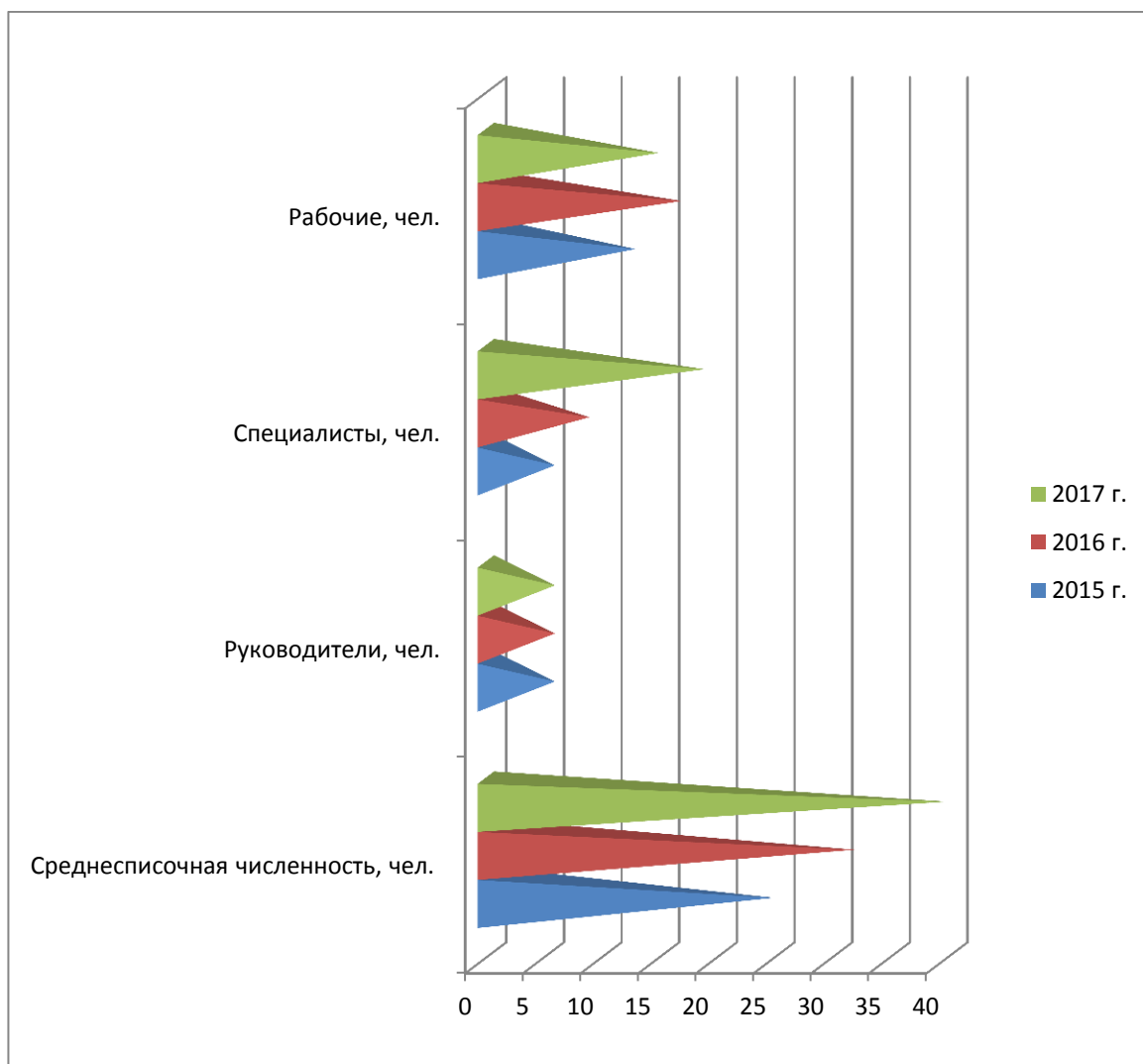


Рис. 3 Динамика персонала ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

Необходимо отметить, что в ООО «Стройсервис Плюс» наибольший удельный вес в общей численности персонала занимают служащие 62,5%, из них 15% - руководители и 47,5% - специалисты. Рабочие в общей численности занимают 37,5%.

На рис. 4 представим структуру персонала ООО «Стройсервис Плюс» за 2017 г.

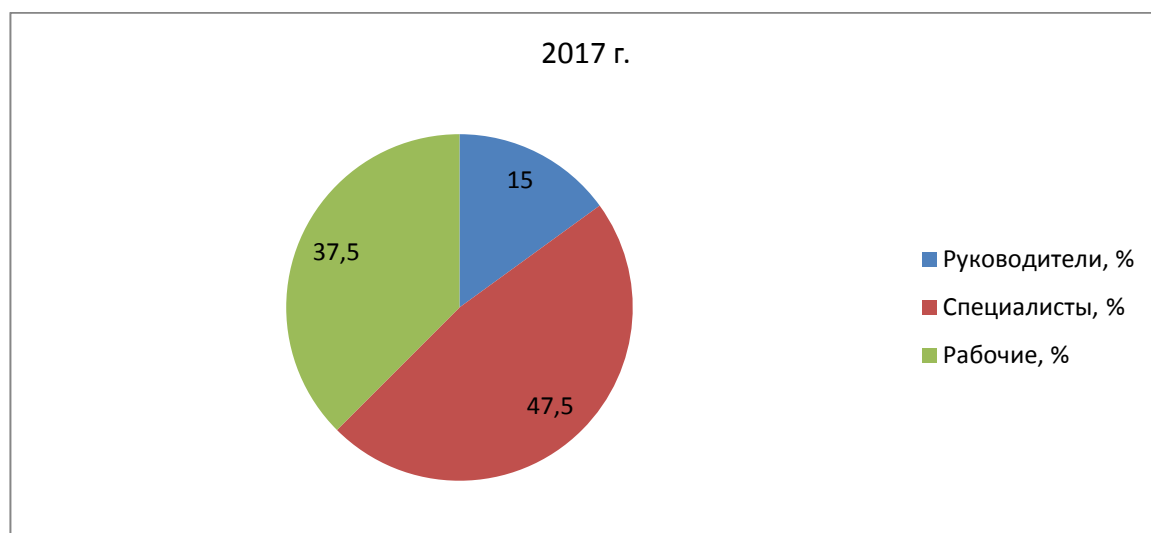


Рис. 4. Структура персонала ООО «Стройсервис Плюс» за 2017 г.

На рис. 5 отобразим структуру штатных работников и совместителей за 2017 г.

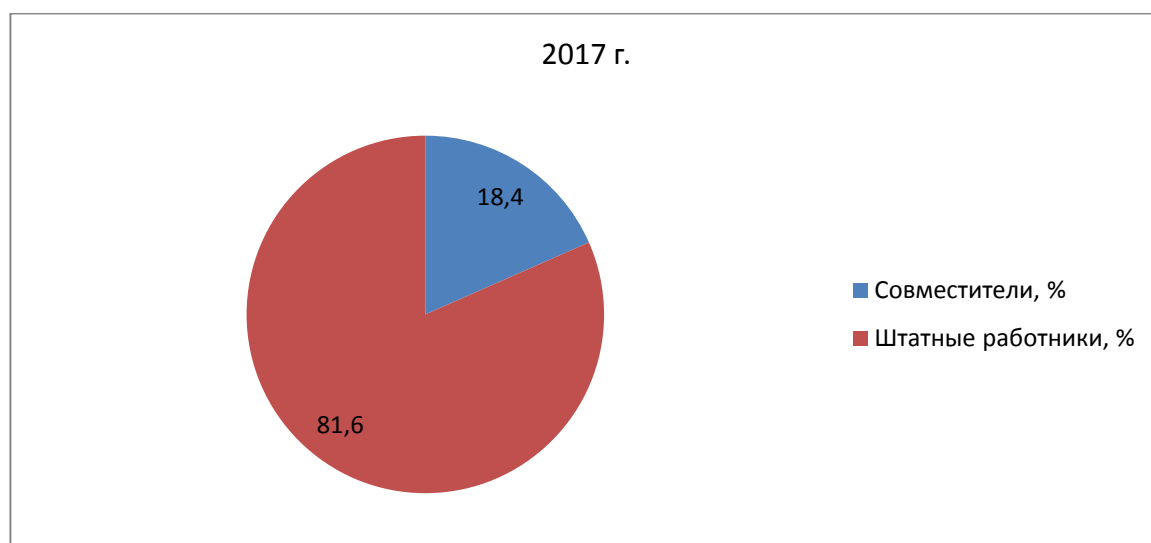


Рис. 5. Структура штатных работников и совместителей ООО «Стройсервис Плюс» за 2017 г.

Списочную численность составляют 18,4% совместителей, 81,6% штатных работников.

Средний возраст работников предприятия составляет 32 года.

Произведем группировку по возрасту персонала предприятия в таблице 3.

Таблица 3

Возрастная структура персонала ООО «Стройсервис Плюс» за 2017 г.

Возрастной интервал, лет	Число работников всего, чел.	Доля в общей численности, %	Рабочие		Специалисты		Руководители	
			Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Моложе 20 лет	-	-	-	-	-	-	-	-
20-29 лет	20	41	10	41,6	10	52,6	-	-
30-39 лет	17	35	7	29,2	7	36,9	3	50
40-49 лет	12	24	7	29,2	2	10,5	3	50
Старше 50 лет	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого вместе с совместителями	49	100	24	100	19	100	6	100

По данным таблицы 3 очевидна неоднородность возрастной структуры персонала организации.

Возрастную группу от 20 до 29 лет в 2017 г. составляет наибольший удельный вес – 41%.

Возрастную группу от 30-39 лет составляет 35% персонала, от 40-49 лет – 24%.

Сотрудников моложе 20 лет и старше 50 лет в организации нет.

В составе рабочих наибольший удельный вес составляет возрастная группа от 20-29 лет – 41,6%, также среди специалистов на данную возрастную группу приходится 52,6%.

Руководители составляют 50% в возрасте от 30-39 лет и 50% в возрасте от 40-49 лет.

Основную проблему в возрастной структуре можно отметить, что в составе руководителей нет молодых работников.

Рассмотрим возрастную структуру персонала в динамике по годам на рис. 6. Из рис. 6 следует, что в 2017 г. 41% персонала отводится лицам до 30 лет, 35% - до 40 лет, 24% - до 50 лет.

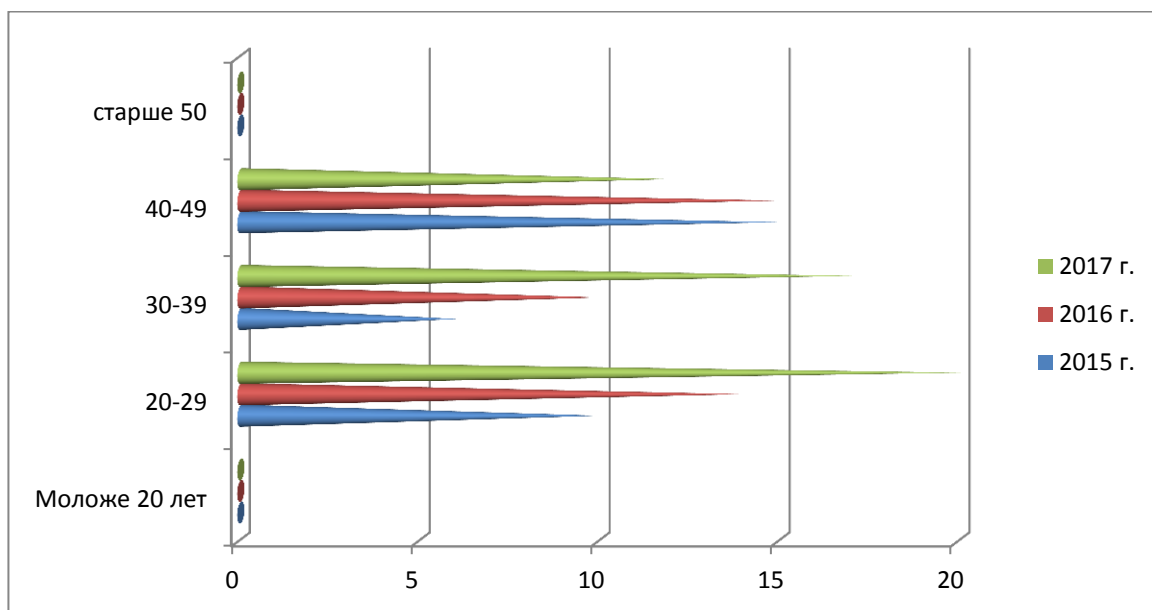


Рис.6. Динамика возрастной структуры персонала ООО «Стройсервис Плюс»

Из анализа структуры персонала по возрасту очевидно, что с каждым годом происходит омоложение коллектива и менеджмент заинтересован в молодых специалистах.

Следующим важным направлением является анализ структуры персонала по образованию.

Многие сотрудники имеют высшее и средне специальное образование, однако не профильное, как видно из рис. 7. Это может быть не достаточным для исполнения должностных обязанностей.

Проводя ранжирование структуры персонала по образованию, видно, что 45% от общей численности отводится работникам со средне специальным образованием, 33% - с высшим образованием, 22% - со средним образованием. Необходимо отметить, что в организации наблюдается высокий уровень образования у работников.

Графически структуру персонала по образованию (в % к численности) в 2017 г. представим на рис. 7.

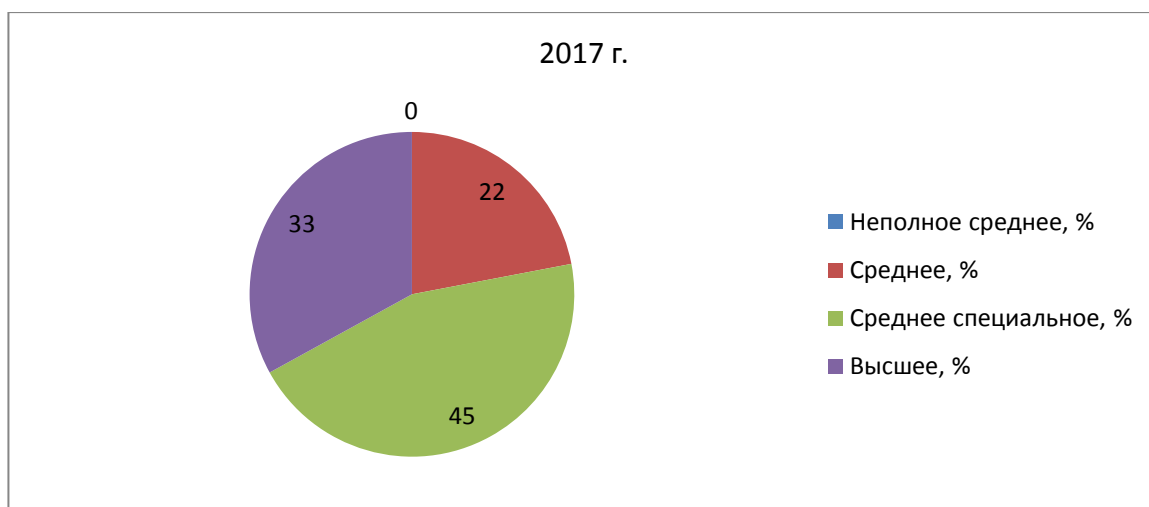


Рис. 7. Структура персонала по образованию (в % к численности) в ООО «Стройсервис Плюс» в 2017 г.

Из проведенного анализа следует, что большинство формируют люди со средним специальным образованием.

Рабочие, которые имеют неполное среднее образование отсутствуют.

Следует отметить, что для специалистов и руководителей предъявляются особые требования к образованию.

Проведем анализ соответствия работников квалификации в ООО «Стройсервис Плюс» (таблица 4).

Таблица 4

Анализ соответствия работников квалификации в ООО «Стройсервис Плюс»

Показатели	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Штат постоянных сотрудников	25	80,6	32	82	40	81,6
Работники с высшим образованием	13	41,9	14	35,9	16	32,6
Работники, работающие по специальности и в соответствии с квалификацией, в т.ч.	5	16,1	7	17,9	15	30,6
Руководители	2	6,4	2	5,1	2	4,1
Специалисты	3	9,7	5	12,8	13	26,5
Списочная численность персонала	31	100	39	100	49	100

Таблица 4 показывает рост штатных сотрудников.

В 2015 г. списочная численность представляла 31 человек, из них: штатных работников было 80,6%, с высшим образованием 41,9%, в соответствии с квалификацией работало 16,1%.

В 2016 г. списочная численность представляла 39 человек, из них: штатных работники составляли 82%, с высшим образованием 35,9%, в соответствии с квалификацией работало 17,9%.

В 2017 г. списочная численность представляла 49 человек, из них штатных работников было 81,6%, с высшим образованием 32,6%, в соответствии с квалификацией работало 30,6%.

На предприятии работают работники, образование которых не соответствуют занимаемой должности (таблица 5).

Таблица 5

Анализ несоответствия занимаемой должности образованию

№ п/п	Должность	Требуемое образование	Имеющееся образование
1.	Генеральный директор	Высшее, экономическое	Политехнический институт
2.	Коммерческий директор	Высшее, экономическое	УПИ, машиностроительный ф-т
3.	Специалист по рекламе	Высшее, экономическое	УПИ, радиотехнический ф-т
4.	Менеджер по продажам	Высшее, экономическое	Педагогический институт
5.	Менеджер по продажам	Высшее, экономическое	Среднее специальное
6.	Гл.бухгалтер	Высшее, экономическое (бухгалтерский учет)	Среднее специальное
7.	Бухгалтер	Высшее, экономическое	Средне специальное
8.	Мастер технолог	Высшее, технология машиностроения	Высшее, технология машиностроения

Генеральный директор имеет высшее образование, однако не по профилю.

Коммерческий директор также имеет высшее образование, но не профильное.

Отдел бухгалтерии представляет главный бухгалтер, который имеет среднее специальное образование, что не соответствует требованиям.

Использование персонала должно отвечать целям организации,

полностью отвечать требованиям законодательства.

Выявив проблему несоответствия квалификации требованиям рабочего места, видно, что предприятие нуждается в формировании системы обучения и повышения квалификации персонала.

Обучение будет способствовать развитию умений и навыков кадров, что позволит достигать стратегических целей.

Не менее важным направлением в анализе трудовых ресурсов является оценка стажа работы персонала.

Анализ структуры персонала по стажу работы проведен в таблице 6.

Таблица 6

Стаж работы сотрудников организации с 2015 по 2017 гг.

Структура персонала по продолжительности работы в организации (стаж)	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
До 1 года	12	38,7	17	43,6	20	40,8
От 1-5 года	10	32,3	12	30,8	17	34,7
Свыше 5 лет	9	29,0	10	25,6	12	24,5
Итого	31	100	39	100	49	100

Отразим динамику персонала по стажу работы в организации на рис. 8.

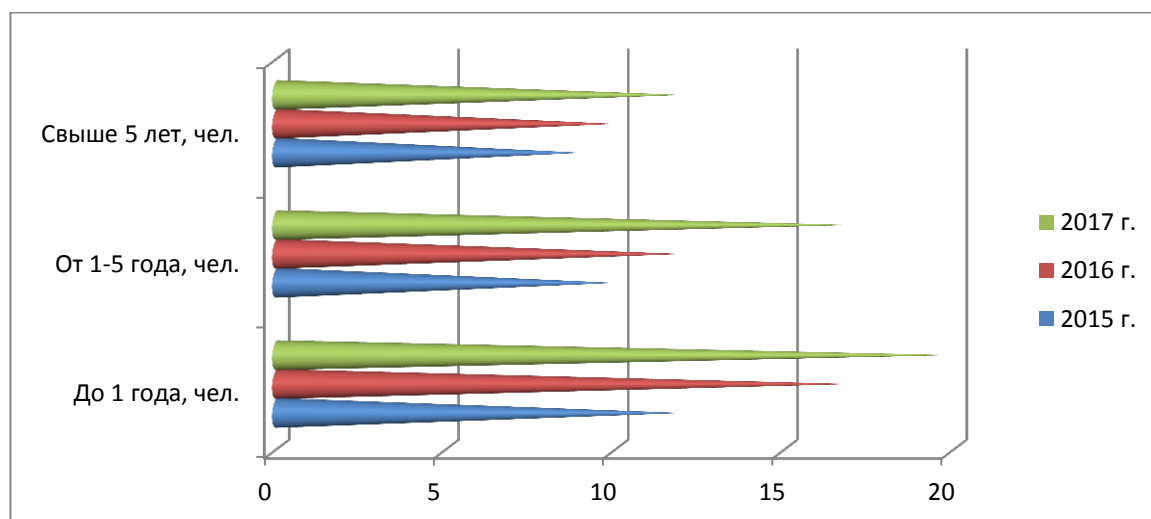


Рис.8. Динамика персонала по стажу работы в ООО «Стройсервис Плюс»

Проведя анализ таблицы 6 следует, что 43,6% отводится на работников, которые проработали в организации до 1 года в 2016 г.

В 2015 г. стаж работы 1-5 года составляет 32,3%, а в 2016 г. – 30,8%. Однако в 2017 г. данный показатель вырос до 34,7%.

Стаж работы более 5 лет имеет тенденцию к снижению. Так в 2017 г. он составил 24,5% против 29% в 2015 г.

Далее проведем анализ структуры персонала по половому признаку в ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг. (таблица 7).

Таблица 7

Анализ структуры персонала по половому признаку в ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

Пол	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Мужчины	20	64	22	56	29	59
Женщины	11	36	11	44	20	41
Итого	31	100	39	100	49	100

Из приведенных в таблице 7 данных видим, что мужчины составляют чуть больше половины, что связано с характером труда.

2.3. Анализ движения трудовых ресурсов ООО «Стройсервис Плюс»

Проанализируем движение персонала в ООО «Стройсервис Плюс». Динамика показателей текучести кадров за последние 3 года представлена в таблице 8.

Таблица 8

Анализ текучести кадров, %

Категория	Коэффициент текучести		
	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Текучесть кадров	19,4	17,9	20,4

На рис. 9 представлена графически динамика текучести кадров ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

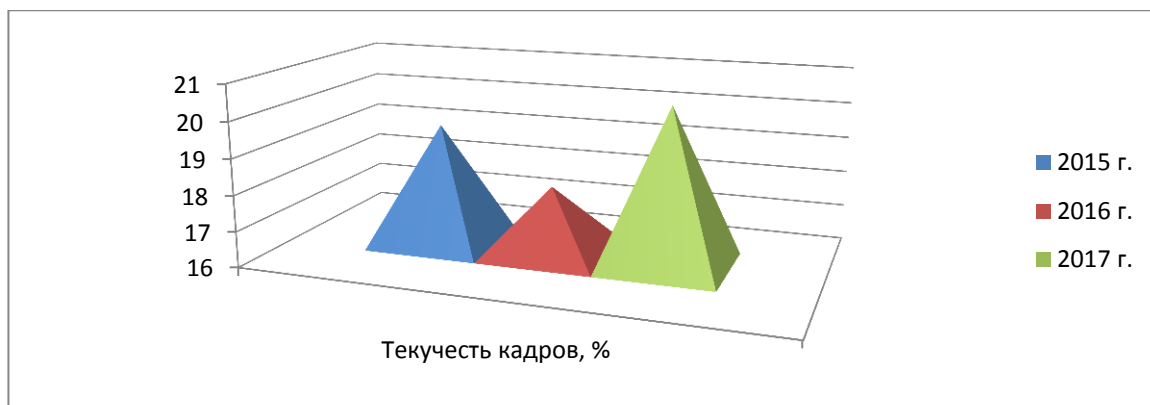


Рис. 9. Динамика текучести кадров ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

В настоящее время показатель текучести в ООО «Стройсервис Плюс» является достаточно высоким. Как видно из таблицы 10 в 2017 г. по сравнению с 2016 г. текучесть кадров повысилась на 2,5%.

Руководство ООО «Стройсервис Плюс» больше всего тревожит большая текучесть кадров среди рабочих. Данный вопрос можно отнести к проблемам работы с персоналом.

Анализируя мотивы увольнений (таблица 9) в ООО «Стройсервис Плюс» в 2017 г. видно следующее: по решению руководителей увольняют сотрудников за несоответствие должности порядка 30%, за не исполнение работником приказов руководителей - 27%, за невыход на работу работника без уважительной причины порядка 15%.

Таблица 9

Мотивы увольнений в ООО «Стройсервис Плюс» в 2017 г.

По инициативе администрации	%	По инициативе сотрудника	%
Несоответствие должности	30	Неудовлетворенность оплатой труда	13
Неисполнение работником приказа руководителей	27	Отсутствие возможности карьерного роста	25
Невыход на работу работника без уважительной причины	15	Отсутствие заинтересованности менеджеров в профессиональном развитии, обучении.	25
Иные причины	28	Недооценка персонала	25

Основными мотивами увольнений по инициативе сотрудников выступают: 25% - отсутствие возможности карьерного роста, 25% - отсутствие заинтересованности руководителей в профессиональном развитии, обучении, 13% - неудовлетворенность оплатой труда, 25% - недостаточная оценка персонала.

Проанализируем движение трудовых ресурсов в таблице 10.

Таблица 10

Анализ движения трудовых ресурсов

№ п/п/	Коэффициенты	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1.	Коэффициент оборота по приему	0,387	0,436	0,408
2.	Коэффициент оборота по выбытию	0,194	0,179	0,204
3.	Коэффициент постоянства кадров	0,806	0,821	0,816

Оборот по приему в 2017 г. по сравнению с 2016 годом снизился на 0,28 пункта, за счет этого снизился и общий оборот. Количество увольнений в 2017 г. увеличилось по сравнению с 2016 г. на 0,25 пункта. Необходимо отметить, что коэффициент постоянства кадров в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сократился на 0,05 пункта и составил 0,816.

Графически динамика коэффициентов, характеризующих движение трудовых ресурсов в ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг. представлена на рис. 10.

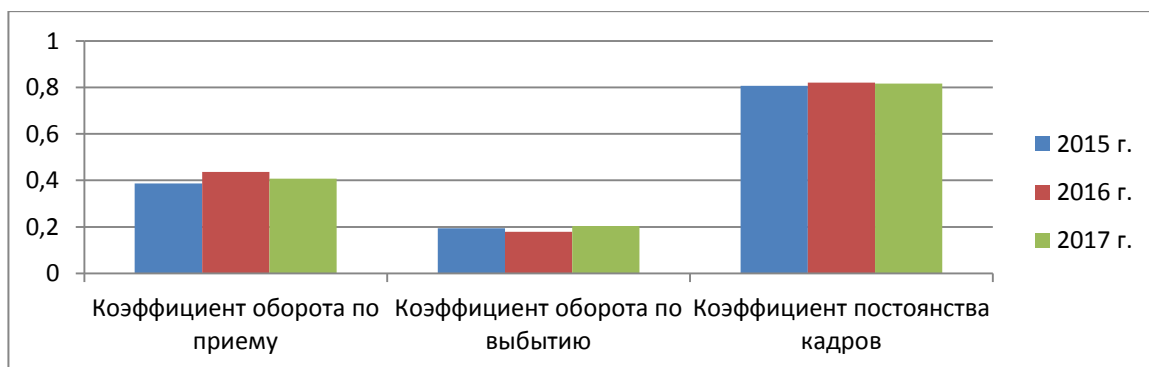


Рис. 10. Динамика коэффициентов, характеризующих движение трудовых ресурсов в ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

Следующим этапом анализа явилось анкетирование работников для выяснения мнения о кадровой политике организации. Форма анкеты представлена в приложении 3.

В анкетировании участвовали 32 работника (65,3%), методом случайной выборки. На основании ответов анкеты, видны слабые стороны в кадровой политике организации. На вопрос «Есть ли текучесть кадров на предприятии» 90% опрошиваемых ответили утвердительно. К основным причинам увольнения относятся: неудовлетворенность заработной платой -30%, неудовлетворенность условиями труда - 17%, 10% имеют конфликт с менеджментом, не видят возможность карьерного роста - 15%, а 18% отмечают отсутствие в организации системы социальных льгот.

Результаты анкетирования показали наличие у персонала неудовлетворенности в работе, что влечет за собой сокращение производительности труда, нарушение дисциплины, увольнение сотрудников.

3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Стройсервис Плюс»

3.1. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии оценивается по количеству дней, отработанных работниками в отчетном периоде, а также по использованию фонда рабочего времени.

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг. представлен в таблице 11.

Таблица 11

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

№ п/п	Показатель	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)
1.	Среднесписочная численность работников, чел.	39	49	10
2.	Количество отработанных одним работником дней за год, дн.	229	233	4
3.	Количество отработанных одним работником часов за год, час.	1743	1857	114
4.	Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,61	7,97	0,36
5.	Годовой фонд рабочего времени, чел./час	67965	90993	23028

Динамика годового фонда рабочего времени в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг. представлена на рис. 11.

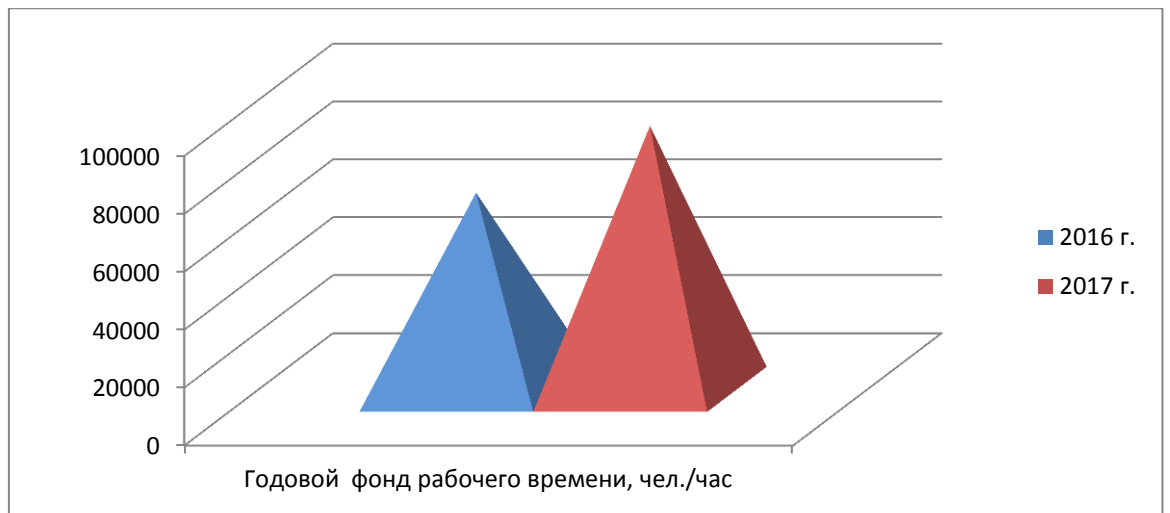


Рис. 11. Динамика годового фонда рабочего времени в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

Очевидно, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. в ООО «Стройсервис Плюс» улучшилось использование фонда рабочего времени. Сократились целодневные потери на 4 дня и увеличилась продолжительность рабочего дня на 0,36 часа.

Важным показателем, характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов выступает производительность труда.

В таблице 12 проведем анализ производительности труда в ООО «Стройсервис Плюс».

Таблица 12

Анализ производительности труда в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

№ п/п	Показатель	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)
1.	Объем выполненных работ, тыс. руб.	5824	7914	2090
2.	Среднесписочная численность работников, чел.	39	49	10
3.	Производительность труда работников, тыс. руб./чел.	149,33	161,51	12,18

На рис. 12 представлена динамика производительности труда в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

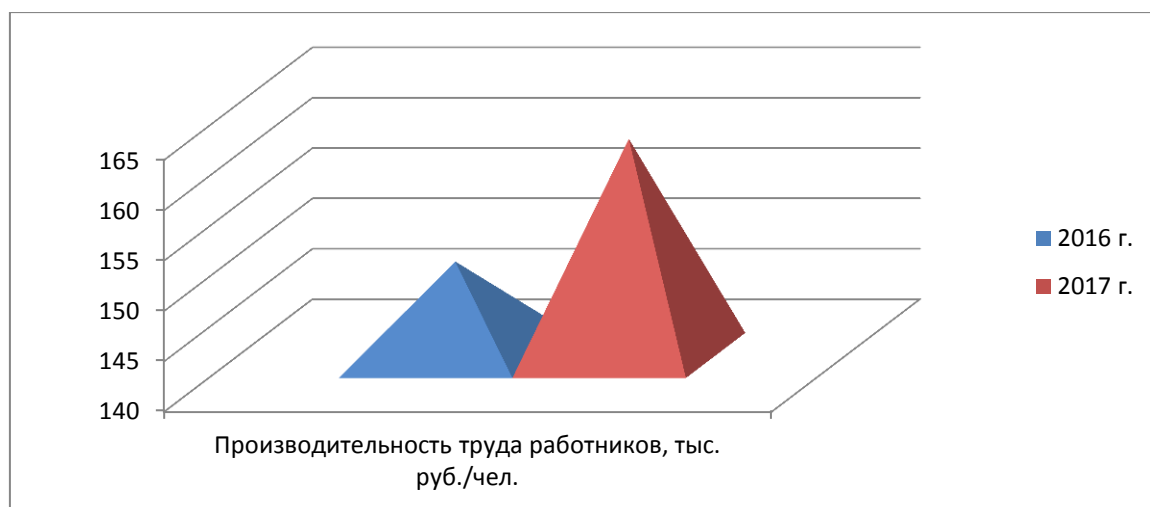


Рис. 12. Динамика производительности труда в ООО «Стройсервис Плюс» за 2016-2017 гг.

Из расчетов видно, что в 2017 г. производительность труда увеличилась на 12,18 тыс. руб./чел. Это связано с ростом объема выполненных работ на 2090 тыс. руб. и среднесписочной численностью работников на 10 чел. и является положительным фактором в деятельности предприятия.

3.2. Пути совершенствования работы с персоналом и повышения эффективности их использования в ООО «Стройсервис Плюс»

В результате проведенного анализа трудовых ресурсов в ООО «Стройсервис Плюс» было выявлено, что персонал данной организации следует обучать, повышать квалификацию, так как это основной путь получения профессионального образования, процесс передачи знаний, умений и навыков молодым специалистам должен осуществляться под руководством наставников, руководителей и т.п. В связи с этим, необходимо в ООО «Стройсервис Плюс» организовать курсы повышения квалификации для

рабочих, производящих строительно-монтажные и отделочные работы. Система организации обучения персонала должна осуществляться поэтапно по следующей схеме (рис. 13).

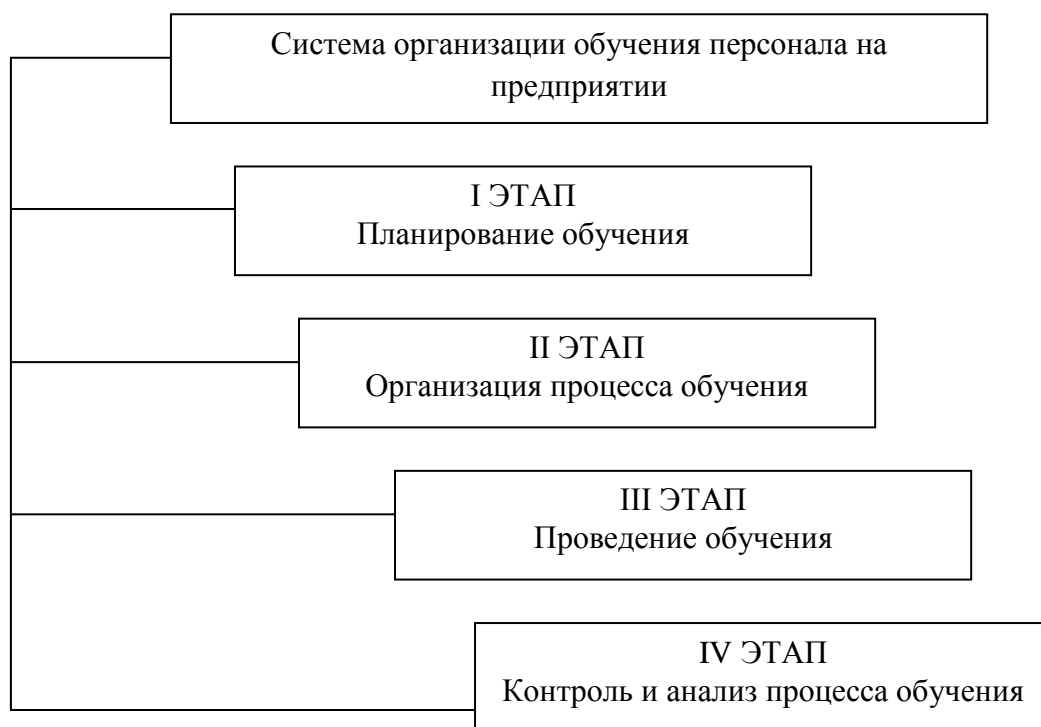


Рис. 13. Система организации обучения персонала в ООО «Стройсервис Плюс»

Рассмотрим поэтапно осуществление внедрения данного мероприятия в ООО «Стройсервис Плюс».

I этап представляет собой планирование обучения. По результатам проведенного анализа потребности персонала, выявлено, что повысить квалификацию необходимо 5 рабочим.

II этап – организация процесса обучения. Обучение персонала ООО «Стройсервис Плюс» предлагается собственными силами с помощью внутрифирменного обучения с привлечением внешних специалистов. На данном этапе необходимо разработать программу внутрифирменного обучения, ориентированного на развитие кадров.

Проводить обучение предполагается с частичным отрывом от работы с периодичностью 3 раза в неделю в течение месяца.

Повышение квалификации кадров ООО «Стройсервис Плюс» направлено на:

- систематизацию имеющегося опыта и рост профессиональной компетентности;
- формирование индивидуального и внутрифирменного стиля.

Предлагаемая методика обучения предусматривает следующие пункты:

- интенсивное обучение, которое основано на опыте и индивидуальном подходе к каждому участнику;
- лекции, деловые игры, дискуссии, презентации, видеотренинги;
- предоставление методических и раздаточных материалов;
- осуществление тренинга.

На курсах рабочие могли получить знания по строительно-монтажным и отделочным работам любого уровня сложности.

III этап предполагает проведение обучения, которое будет построено по следующему алгоритму:

- ознакомление с целями, задачам и содержанием тем занятия;
- предварительное тестирование по теме;
- рассмотрение учебных материалов по конкретной тематике на занятии;
- изучение дополнительных материалов;
- закрепление теоретических знаний на практике;
- контроль полученных знаний.

VI этап - Контроль и анализ процесса обучения предполагает непосредственно осуществление контроля знаний и оценку эффективности проведенного обучения.

Оценка полученных знаний, умений и навыков обученных рабочих осуществлялась методом экспертных оценок. Результаты представлены на рис. 14.

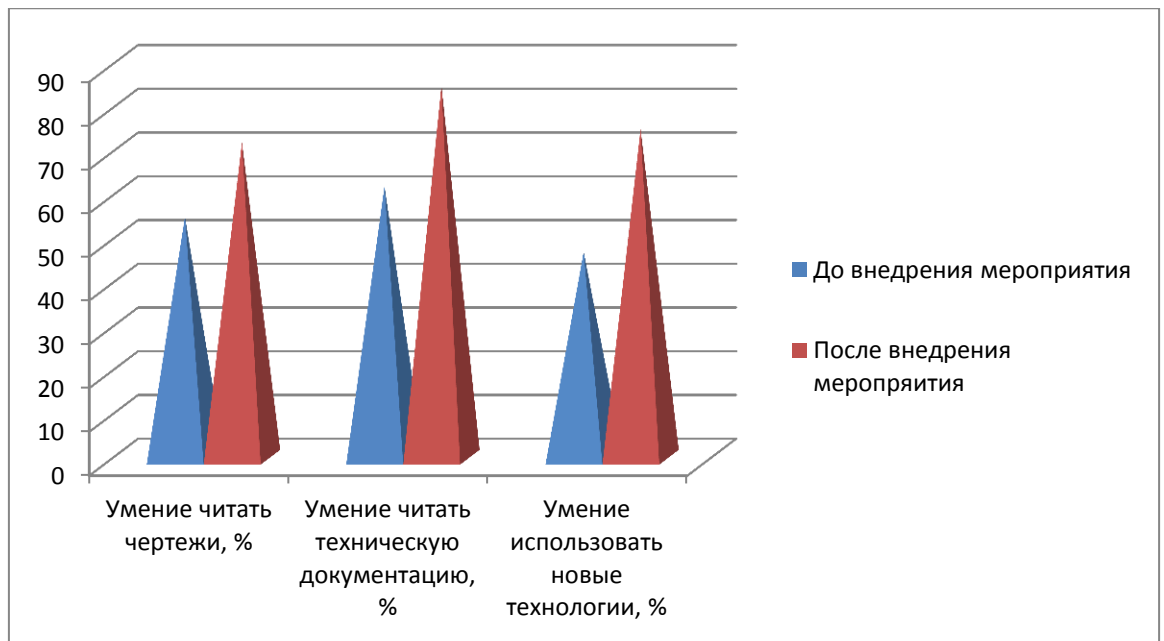


Рис. 14. Динамика показателей умений и навыков обученного персонала организации ООО «Стройсервис Плюс»

В результате проведенного обучения умения читать чертежи увеличилась на 17%, умение читать технологическую документацию – на 23%, умение использовать новые технологии на 28%.

Определим влияние повышения квалификации рабочих ООО «Стройсервис Плюс» на производительность труда.

Исходные данные представлены в таблице 13.

Таблица 13

Средний разряд работ и средний разряд рабочих основного производства ООО «Стройсервис Плюс» за 2015-2017 гг.

Наименование	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г. к 2015 г. (+, -)
Средний разряд рабочих на начало года	3,4	3,5	3,56	0,12
Средний разряд рабочих на конец года	3,5	3,56	3,68	0,18
Средний разряд рабочих	3,47	3,53	3,62	0,09

Произведенные расчеты представим в виде таблицы 14.

Таблица 14

Расчет экономического эффекта внедряемого мероприятия

Наименование показателя	Расчетная формула	Расчет
Рост производительности труда рабочих вследствие повышения уровня их квалификации	$P_p = (P_{ск} - P_{сн}) \times И \times У \times 100$ <p>где</p> <p>P_p – повышение производительности труда по результатам обучения;</p> <p>$P_{ск}, P_{сн}$ – средний разряд рабочих на начало и конец отчетного периода;</p> <p>$И$ – разность между тарифными коэффициентами;</p> <p>$У$ – удельный вес рабочих, которые повысили квалификацию</p>	$P_{p2015} = (3,5 - 3,4) \times 0,3 \times 5,18 \times 100 = 15,5 \%$ $P_{p2016} = (3,56 - 3,5) \times 0,3 \times 3,55 \times 100 = 6,4 \%$ $P_{p2017} = (3,68 - 3,56) \times 0,3 \times 4,99 \times 100 = 17,7 \%$

Представленное мероприятие будет способствовать росту производительности труда и социальной заинтересованности работников в повышении производственных показателей.

Необходимо отметить, что проведенный анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами предприятия выявил, что в ООО «Стройсервис Плюс» существует проблема нехватки в составе руководителей молодых работников.

Таким образом, необходимо в ООО «Стройсервис Плюс» разработать систему формирования кадрового резерва, основанную на объективных оценочных показателях. Реализацию данного мероприятия необходимо осуществлять поэтапно (рис. 15).



Рис. 15. Этапы формирования кадрового резерва

Рассмотрим реализацию данного мероприятия поэтапно.

В таблице 15 представлены этапы мероприятия.

Таблица 15

Этапы мероприятия по формированию кадрового резерва

Этап	Название этапа	Содержание этапа
Этап 1	Поиск кандидатов	Сравнительная характеристика качеств кандидатов с требованиями должностей по категориям
Этап 2	Оценка профессиональных знаний, навыков и опыта кандидатов	Аттестация кадров
Этап 3	Формирование кадрового резерва	Формирование кадрового резерва

Формирование кадрового резерва позволит сократить текучесть кадров, ориентированных на карьерный рост. Это позволит сохранить квалифицированный и перспективный персонал, полный эффективными идеями, навыками и способностями.

Таким образом, предложенные мероприятия позволят улучшить работу с персоналом и повысить производительность труда. Создание резерва кадров будет способствовать возможности карьерного роста молодых специалистов, что повысит заинтересованность работников.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать ряд ключевых выводов относительно рассмотренной проблемы.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые ресурсы составляют часть населения, обладающую требуемыми физическими данными, знаниями, соответствующей квалификацией и навыками труда в конкретной области деятельности.

Успех в деятельности организации во многом зависит от ее обеспеченности квалифицированными трудовыми ресурсами и эффективности их работы. Поэтому работа с персоналом представляет собой систему мероприятий, включающих подбор, обучение, мотивацию, оценку и анализ трудовых ресурсов.

Вторая часть данного исследования была посвящена анализу обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Стройсервис Плюс».

На основании проведенного анализа системы управления персоналом на предприятии ООО «Стройсервис Плюс» были выявлены следующие существенные проблемы:

- 1) анализ структуры и движения персонала позволил выявить следующее:
 - несоответствие занимаемой должности по имеющемуся образованию;

- не все специалисты владеют необходимыми знаниями и навыками работы на ПК;
- предприятие заинтересовано в молодых специалистах;
- отсутствует заинтересованность руководителей в развитии, обучении, продвижении кадров, мотивации персонала.

2) Исследование уровня сплоченности методом социометрического опроса показало низкий уровень трудового потенциала коллектива ООО «Стройсервис Плюс» вследствие недостаточного внимания со стороны руководства условиям труда персонала.

3) Проведенное исследование корпоративной культуры и психологического климата в ООО «Стройсервис Плюс» позволило выявить ряд проблем, связанных с уже сформированной корпоративной культурой на данном предприятии, а именно:

- администрация ООО «Стройсервис Плюс» недостаточно активно участвует в планировании рабочего процесса и контролирует его осуществление;
- недостаточная компетентность персонала;
- неудовлетворенность персонала оплатой труда;
- конфликты как между персоналом;
- отсутствие возможности карьерного роста.

В третьей части данного исследования был проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов. В результате выявленных проблем для ООО «Стройсервис Плюс» были рекомендованы ряд конкретных мероприятий:

- развитие профессиональных навыков путем организация курсов повышения квалификации персонала, занятого на основном производстве;
- формирование кадрового резерва путем грамотного подбора и расстановки кадров.

Результатом внедрения проектируемых мероприятий стало повышение эффективности деятельности предприятия за счет совершенствования форм и методов, направленных на совершенствование работы с персоналом.

На наш взгляд, данные мероприятия позволят выйти ООО «Стройсервис Плюс» на высокий уровень работы с персоналом и привнесут новые ценности и принципы ведения бизнеса в данной организации.

Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (в ред. от 21.07.2014г.).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. 04.06.2018 г.).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (в ред. от 05.02.2018).
4. Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» от 06.12.2011г. № 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017)
5. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) от 06.10.2008 № 106н (ред. от 28.04.2017 г.).
6. Авдыев, М. Конфликт и эффективные отношения с клиентами [Текст] / М.Авдыев // ЭКО. - 2011. - №6. - С.166-171.
7. Алиева И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
8. Веснин В.Р. Менеджмент для всех [Текст]/В.Р. Веснин - М.: Высшая школа, 2010. - 173 с.
9. Волкова О.Н. Управленческий анализ: учеб. / О.Н. Волкова. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2011. – 304 с.
10. Гвишиани, Д.М. Организация и управление [Текст]/ Д.М. Гвишиани – М.: Дело, 2010.– 214 с.
11. Друри, К. Введение в управленческий и производственный учёт [Текст]/К. Друри – М.: Аудит, 2010. – 287 с.
12. Жигунова О.А., А.С. Ковалев. Затраты, издержки, расходы: трактовка с позиции ресурсов // Журнал «Бухгалтерский учет». - №1, 2015. – С. 97-101.
13. Карагод В. С. Аудит. Теория и практика. Учебник/В. С. Карагод. – М.: Юрайт, 2014. – 672 с.

14. Кундиус В.А. Управленческий анализ деятельности предприятий агропромышленного комплекса: учебное пособие / В.А. Кундиус. – М.: КНОРУС, 2016. – 392 с.
15. Лебедева Е.М. Аудит. Практикум. Учебное пособие/Е.М. Лебедева. – М.: Академия, 2014. — 176 с.
16. Лебедева Е.М. Аудит. Учебник/Е.М. Лебедева. – М.: Академия, 2013. — 176 с.
17. Новиков, А.И. Теория принятия решений и управление рисками в финансовой и налоговых сферах : учеб. пособие / А.И. Новиков, Т.И. Солодкая. – М.: Дашков и К, 2013. – 288 с.
18. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Серия: Бакалавр. Академический курс.
19. Плошкин, В.В. Оценка и управление рисками на предприятиях : учеб. пособие / В.В. Плошкин. – Ст-Оскол: ТНТ, 2013. – 448 с.
20. Хуаныш Л. Роль внутреннего контроля в деятельности организации / Л. Хуаныш // Журнал «Бухгалтерский учет». - №9, 2017. – С. 100-101.
21. G4 Sustainability reporting guidelines, 2015 - GRI (Global reporting initiative) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>.
22. International Integrated Reporting Framework [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.theiirc.org/international-ir-framework>.
23. Kevin C. Kaufhold, JD, MS Financial Statement Analysis, latest revision, March, 2012.
24. Methodology for Assessing Procurement Systems [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/45181522.pdf>
25. Schumpeter. The theory of economic development/ - The McGraw–Hill Companies, 2010. — 567 p.

Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 20 17 г.

		Коды		
		Форма по ОКУД		
Дата (число, месяц, год)		31	12	2017
Организация	ООО «Стройсервис Плюс»	по ОКПО		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН		
Вид экономической деятельности		по ОКВЭД		
Организационно-правовая форма/форма собственности		по ОКОПФ/ОКФС		
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ		
Местонахождение (адрес)				

Пояснения	Наименование показателя	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На декабря	20 16 г.	20 15 г.
		20 17 г.		
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы			
	Результаты исследований и разработок			
	Нематериальные поисковые активы			
	Материальные поисковые активы			
	Основные средства	4658	2211	3171
	Доходные вложения в материальные ценности			
	Финансовые вложения			
	Отложенные налоговые активы			
	Прочие внеоборотные активы			
	Итого по разделу I	4658	2211	3171
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	524	476	634
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям			
	Дебиторская задолженность	2539	1924	1684
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	535	893	119
	Прочие оборотные активы			
	Итого по разделу II	3598	3293	2437
	БАЛАНС	8256	5504	5608

Окончание приложения 1

Пояснения	Наименование показателя	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На декабря	20 16 г.	20 15 Г.
		20 17 г.		
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров (
	Переоценка внеоборотных активов			
	Добавочный капитал (без переоценки)			
	Резервный капитал			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1245	1028	881
	Итого по разделу III	1255	1038	891
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	3000	1200	1700
	Отложенные налоговые обязательства			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу IV	3000	1200	1700
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	3251	2591	2632
	Кредиторская задолженность	750	675	385
	Доходы будущих периодов			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу V	4001	3266	3017
	БАЛАНС	8256	5504	5608

Руководитель _____ Главный бухгалтер _____
 (подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

“ _____ ” _____ 20 ____ г.

Отчет о финансовых результатах
за 31 декабря 2017 г.

		Коды		
		0710002		
		31	12	2017
Организация	ООО «Стройсервис Плюс»	Форма по ОКУД		
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)		
Вид экономической деятельности		ИНН		
Организационно-правовая форма/форма собственности		по ОКПО		
		ОКВЭД		
		по ОКОПФ/ОКФС		
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКЕИ		
		384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За <u>31 декабря</u>	За <u>31 декабря</u>
		<u>2017</u> г. ³	<u>2016</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	7914	5824
	Себестоимость продаж	(7284)	(5451)
	Валовая прибыль (убыток)	630	373
	Коммерческие расходы	(152)	(120)
	Управленческие расходы	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	478	253
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	(112)	(28)
	Прочие доходы		
	Прочие расходы	()	()
	Прибыль (убыток) до налогообложения	366	225
	Текущий налог на прибыль в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	()	()
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее	149	78
	Чистая прибыль (убыток)	217	147

Анкета для проведения опроса сотрудников

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Как Вы считаете, имеет ли место на Вашем предприятии текучесть кадров?	
2	Из ниже перечисленных факторов, выберите тот, который Вы считаете причиной увольнения. <ul style="list-style-type: none"> – Заработная плата; – Условия труда – Конфликт с руководством – Перспектива профессионального роста, карьеры – Система социальных льгот 	
3	Справедливо ли на Вашем предприятии распределяются вознаграждения за труд?	
4	Имеет ли на вашем предприятии возможность карьерного роста?	
5	Проходите ли вы повышение квалификации? Если да, то как часто?	
6	Устраивают ли вас условия труда на вашем предприятии?	
7	Есть ли конфликты в коллективе? Если да, то как они решаются?	