

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Поволжская академия образования и искусств имени Святителя
Алексия, митрополита Московского»**

Кафедра экономики и бизнес-развития

Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) «Экономическое образование»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия
на примере ООО «Три-В Плюс»

Выполнил(а) студент(ка)
4 курса группы Э0-401
очной формы обучения
Бодикова Юлия Игоревна

(подпись)

Научный руководитель
Торхова Анна Николаевна,
доцент, к. экон. н.

(подпись)

Допустить к защите:
Заведующий кафедрой

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Тольятти
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. Теоретические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов	9
1.1. Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов.....	9
1.2 Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	16
1.3 Значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов	21
Глава 2. Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс».....	28
2.1 Общая характеристика производственно-хозяйственной деятельности предприятия	28
2.2 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия	36
2.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов.....	43
2.4 Анализ кадрового состава и структуры персонала.....	49
2.5 Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов.....	62
2.6 Расчёт экономической эффективности предложенных мероприятий.....	65
Глава 3. Изучение темы «Трудовые ресурсы» в рамках основного общего образования.....	73
3.1 Теоретические аспекты изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания	73
3.2 Анализ учебников и учебных программ по экономике для школьников .	76
3.3 Разработка внеурочного занятия на тему: «Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях».....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	97
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	100
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы на предприятии играют определяющую роль в работе любого современного предпринимательского субъекта. Персонал оказывает значительное влияние на производственную эффективность, использование капитала и другие аспекты работы предприятия. Сложившаяся ситуация на внешних рынках создает дополнительное давление на отечественные компании, поэтому эффективное управление трудовыми ресурсами становится особенно важным.

В связи с чем, большинство предпринимателей уделяют особое внимание вопросам улучшения использования и управления трудовыми ресурсами для повышения общей эффективности своего бизнеса.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время, руководители российских организаций сконцентрированы, главным образом, на управлении производством, финансами и маркетингом, в то время как управление персоналом остается наиболее слабым звеном в системе управления предприятием. Являясь необходимым стратегическим компонентом в производственном процессе, трудовые ресурсы играют исключительно важную роль в обеспечении гармонии в производственной инфраструктуре предприятия, которая включает в себя различные отделы, ответственные как за прямое выполнение производственной деятельности, так и за ее успешное осуществление. Необходимо признать, что эффективность управления трудовыми ресурсами на сегодняшний день далека от идеала, однако все большее количество организаций начинают уделять этому вопросу больше внимания, что подчеркивает актуальность исследования данной темы.

Теоретической базой для написания работы послужили труды таких исследователей как: Д. И. Глик, Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников, О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина, А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова, С.Ю. Иванов, О. М.

Исаева, Е. А. Припорова А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова и др.

Проблемы формирования и развития трудовых ресурсов разрабатывали такие ученые, как: Л.И. Абалкин, В.Д. Андрианов, Б.Д. Бреев, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Катульский, В.И. Качанов, А. Я. Кибанов, Р.П. Колосова, М.Н. Кулапов, С.А. Курганский, М.М. Критский, Р.К. Мазитова, Н.М. Римашевская, Е.Н. Синдяшкина, М.С. Чернов и др. Проблемам управления персоналом уделяют значительное внимание А.П. Егоршин, В.Т. Пихало, Э.К. Старобинский, В.А. Дятлов.

Экономической целью выпускной квалификационной работы является определение путей совершенствования использования трудовых ресурсов и разработкой мероприятий по повышению эффективности деятельности ООО «Три-В Плюс».

Для того чтобы достигнуть поставленной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- 1) исследовать понятие и сущность трудовых ресурсов, а также их роль в деятельности предприятия;
- 2) провести анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Три-В Плюс»;
- 3) проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс»;
- 4) разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс»;
- 5) провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Педагогической целью выпускной квалификационной работы является разработка внеурочного занятия по теме «Трудовые ресурсы организации» для углубления знаний и навыков школьников средних и старших классов. Данная цель предполагает решение ряда последовательных задач:

- 1) рассмотреть роль и актуальность темы «Трудовые ресурсы» для школьников средних и старших классов;

2) разработать внеурочное занятие по теме «Трудовые ресурсы организации»;

3) разработать практические задания по теме внеурочного занятия для школьников средних и старших классов;

Объектом исследования в данной работе выступает ООО «Три-В Плюс», функционирующее в сфере производства и продажи автокомпонентов для отечественных и импортных автомобилей, а также учебники по экономике для школьников средних и старших классов.

Предметом исследования является процесс анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования, а также отражение темы в школьной программе для средних и старших классов.

Методическую основу работы составили такие общенаучные и частнонаучные методы как исследование литературы, теоретический анализ теоретической и педагогической теории для определения научных основ исследования, классификация, синтез, обобщение.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и предложенные мероприятия будут способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов организации, а разработанные практические задания могут быть внедрены в школьный образовательный процесс.

Информационной базой исследования послужили законодательные акты и программные документы федеральных органов власти: Федеральный закон «Об образовании», Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный государственный образовательный стандарт, бухгалтерская (финансовая) отчетность, первичная документация, аудиторское заключение ООО «Три-В Плюс» и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав и выводов по ним, заключения, списка использованной литературы и приложения.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов, а также методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Во второй главе изучается общая характеристика организации, проводится анализ эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия, анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия, и анализ использования факторов роста производительности труда. Также в данной главе разрабатываются мероприятия по повышению эффективности деятельности предприятия.

Третья глава посвящена изучению теоретических аспектов изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания; разработке и методическому сопровождению внеурочного занятия «Трудовые ресурсы организации».

В заключении сформулированы основные выводы о проделанной работе.

Глава 1. Теоретические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов

1.1. Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов

В современном мире, где производство товаров и услуг зависит от инноваций и технологий, человеческий ресурс остается важнейшим фактором успеха. Инвестирование в качественное воспроизводство трудовых ресурсов, создание условий для развития работников и их потенциала, становится ключевой задачей для любой компании. Возрастающая роль инноваций и новых технологий требует от работников креативности, инициативы и уникальных навыков. Именно человеческий фактор с его способностью к нестандартному мышлению и адаптации определяет успех предприятий в конкурентной среде.

Современная экономика переосмысливает роль трудовых ресурсов, признавая их ключевым активом. Результаты производства напрямую зависят от квалификации, мотивации и использования труда каждого отдельного работника.

Фокус экономического развития постепенно смещается от максимизации объемов производства до непрерывного усовершенствования методов, управления и использования человеческих ресурсов. Это приводит к созданию экономики, где ключевую роль играет развитие человеческого капитала и его эффективное применение.

Для понимания роли человека в производстве важно рассмотреть понятия "труд" и "трудовые ресурсы". Начнём с определения труда.

«Труд – это вклад человека в производственный процесс, осуществляемый путем применения его физических и интеллектуальных способностей. Совокупность этих способностей определяет способность человека к труду и называется рабочей силой» [5, с. 1038].

Термин "рабочая сила" возник в 19 веке для обозначения личного фактора производства. В современных рыночных условиях способность

человека к труду позволяет рассматривать рабочую силу как товар. На рынке труда определяется стоимость рабочей силы, условия найма, размер заработной платы и условия труда.

Понятие "трудовые ресурсы" впервые было введено академиком С.Г. Струмилиным в 20-х годах прошлого века – «в трудовые ресурсы входят как занятые трудовой деятельностью, так и не занятые, но способные трудиться потенциальные сотрудники» [6, с. 161]. В 1954 году Международная конференция статистиков труда официально утвердила определение "общие трудовые ресурсы", которые включали "собственные трудовые ресурсы" и "военнослужащих". Сегодня существует множество определений этого понятия, рассмотрим некоторые из них.

«Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая способна производить материальные блага или услуги, обладая определенными психофизиологическими, профессиональными, интеллектуальными качествами, которые дают возможность заниматься трудовой деятельностью и производить духовные и материальные блага». Это понятие может быть использовано в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики или профессиональной [7].

В большом экономическом словаре понятие «трудовые ресурсы» трактуется следующим образом:

«Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая имеет необходимые физические способности, знания и опыт для занятия трудовой деятельностью в экономике» [8].

Отечественные экономисты, такие как Анатолий Григорьев и Виктор Васильев использовали понятие "трудовые ресурсы" для обозначения рабочей силы, трудоспособных людей, которые могут принести доход и вносить вклад в экономику страны [10, с. 6].

О.А. Горленко трактует трудовые ресурсы как «совокупность человеческих способностей, знаний, навыков и опыта, которые могут быть

использованы для выполнения трудовых функций и производственных процессов в экономике» [11, с. 22].

В.М. Маслова выделяла важность трудовых ресурсов как «одного из основных элементов формирования национального богатства и развития экономики» [12, с. 322]. Она подчеркивала, что трудовые ресурсы представляют собой не только физическую рабочую силу, но и интеллектуальный и творческий потенциал человека.

В.Г. Самойлович рассматривает трудовые ресурсы как один из ключевых факторов производства, находящий свое отражение в производственной функции. Он подчеркивает, что оценка трудовых ресурсов должна учитывать как количественные, так и качественные показатели [13, с. 166]. Это соответствует современному пониманию трудовых ресурсов как особого ресурса, обладающего не только способностью к труду, но и желанием работать сознательно используя свои знания и навыки. Другими словами, «трудовые ресурсы – это экономически активное население, имеющее рабочую силу и применяющее его в производственной деятельности.»

Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер рассматривают трудовые ресурсы как промежуточную категорию между населением и совокупной рабочей силой. Они определяют трудовые ресурсы исключительно как количественную характеристику, ограниченную возрастными рамками и критериями трудоспособности [13, с. 168].

Зарубежные экономисты, такие как Адам Смит и Карл Маркс, также обсуждали роль трудовых ресурсов в экономике. Например, А. Смит в своей книге "Исследование о природе и причинах богатства народов" выделял труд как один из основных факторов производства и развития экономики. К. Маркс, в свою очередь, критиковал капитализм за эксплуатацию трудовых ресурсов и призывал к установлению более равноправных отношений между работниками и работодателями.

Трудовые ресурсы включают в себя всех людей в трудоспособном возрасте, способных работать, независимо от образования, профессии или уровня опыта. Работа трудовых ресурсов может быть оплачиваемой или безвозмездной (например, волонтерская).

С 1993 г. Россия перешла на международную систему классификации населения, где трудовые ресурсы рассматриваются как промежуточная категория между "населением" и "совокупной рабочей силой". Эта система разделяет трудовые ресурсы на экономически активное и экономически неактивное население (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Состав трудовых ресурсов [15, с. 144]

Трудовые ресурсы	
Экономически активное население	Экономически неактивное население
занятые	неработающие лица моложе трудоспособного возраста
безработные	учащиеся с отрывом от производства
	ведущие домашнее хозяйство
	добровольно незанятые (нежелающие работать)
	неработающие пенсионеры или люди с инвалидностью
	беженцы и мигранты, не имеющие разрешение на работу

Экономически активное население (трудовая активность) – это часть населения, которая участвует в экономической жизни страны путем занятости в производстве товаров и услуг, поиском работы или предпринимательской деятельностью. Такие люди могут иметь оплачиваемую работу или быть самозанятыми. Экономически активное население включает в себя трудоспособных людей в возрасте от 16 лет и до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, занятых или ищущих работу.

Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не участвует в экономической деятельности страны. Это включает в себя людей, которые не ищут работу, например, в связи с отсутствием желания работать, уходом за детьми, инвалидностью, пенсионным возрастом или

другими причинами. Кроме того, сюда могут относиться студенты, домохозяйки и пенсионеры, не занятые работой.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством РФ нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии – 58 лет для женщин, и 63 года для мужчин. Исключением являются люди с инвалидностью 1 и 2 группы [1].

Также, трудовые ресурсы могут быть классифицированы по различным критериям. Более полное представление об изучаемом объекте может дать его классификация по общим признакам, представленная в таблице 1.2 [16, с. 182].

Таблица 1.2 – Классификация трудовых ресурсов

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 (от 16 лет)
	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.

Анализ основных характеристик трудовых ресурсов демонстрирует тесную связь между уровнями их концентрации на разных уровнях: страна,

регион, отрасль и предприятие. Это означает, что трудовые ресурсы общества служат основой для формирования трудовых ресурсов конкретного предприятия.

На уровне отдельного предприятия чаще используется термин "персонал", охватывающий всех работников, находящихся в трудовых отношениях с предприятием. Основные характеристики персонала – его численность и структура.

Численность персонала отражает количество сотрудников, официально трудоустроенных в организации, и может быть нормативной или фактической.

Структура персонала представляет собой разделение работников на отдельные группы по определенным признакам. По степени участия в производственной деятельности персонал делится на промышленно-производственный и непромышленный [19, с. 77].

Структура персонала представлена на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Структура персонала предприятия

Промышленно-производственный персонал – это работники, непосредственно задействованные в процессе создания материальных ценностей. К ним относятся работники основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений производства.

Непромышленный персонал занят в сфере обслуживания, а также в социальной и культурной сферах. В непромышленный персонал входят сотрудники, которые не связаны с основной производственной деятельностью. [19, с. 78].

Трудовые ресурсы предприятия включают не только фактический персонал, обладающий необходимыми количественными и качественными характеристиками и участвующий в реализации планов предприятия, но и потенциальный персонал – резерв работников экономически неактивного населения, обладающих способностью и желанием работать.

Основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

1. Оценка уровня удовлетворения потребностей предприятия и его структурных подразделений в персонале с учетом количественных и качественных показателей (численность, движение, структура);
2. Изучение эффективности использования персонала на предприятии с целью выявления возможных резервов для улучшения;
3. Оценка использования рабочего времени и системы оплаты труда.

Трудовые ресурсы, вовлеченные в реализацию программ инновационного развития и модернизации производства, играют ключевую роль в дальнейшем развитии предприятия и повышении его конкурентоспособности.

В параграфе 1.1 изложена теоретическая сущность понятия «трудовые ресурсы», рассмотрена классификация по экономической активности населения, отношению к экономическим субъектам, трудоспособности, уровню образования и уровню профессиональной подготовки.

1.2 Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами

В современных условиях большое внимание уделяется изучению наличия рабочих ресурсов в организации и их эффективного использования. Это обусловлено тем, что через такой анализ можно выявить основные возможности для увеличения производственной эффективности организации.

Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами – важный этап управления персоналом, который позволяет определить соответствие количества и качества работников потребностям и целям организации.

Важно выделить основные цели анализа состава и перемещения персонала:

- оптимизация структуры персонала по профессиональным уровням, квалификации, опыту работы и другим параметрам для достижения эффективной работы организации;
- выявление причин текучести кадров, их анализ, разработка мер по удержанию и мотивации сотрудников, сокращение текучести и улучшение уровня удовлетворенности персонала;
- оценить возможные изменения в потребностях компании и выявить риски связанные с дефицитом или избытком персонала, текучестью кадров и другими аспектами;
- выявить потребности в развитии компетенций и навыков сотрудников, планировать обучение и карьерный рост, повышать профессиональный уровень персонала.

Основной целью такого анализа является оценка качества рабочей силы компании, эффективности мотивации сотрудников и результатов управления персоналом. Как и в случае любого управленческого процесса, анализ человеческих ресурсов осуществляется в соответствии с определенными принципами, изображенными на рисунке 1.2 [20, с. 201].

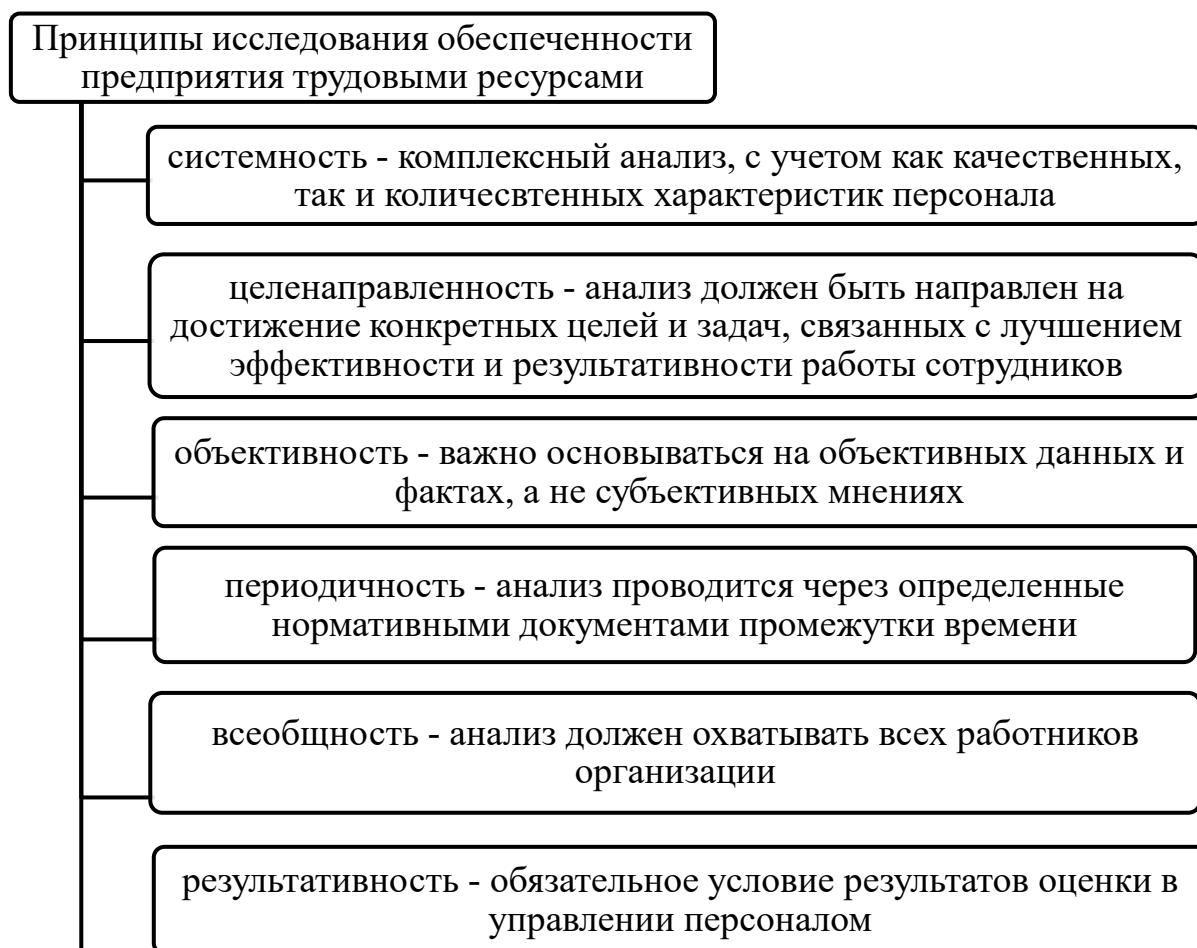


Рисунок 1.2 – Основные принципы анализа трудовых ресурсов на предприятии

Эти принципы, отображенные на рисунке 1.2, применяются на всех этапах аналитических процессов в данной области и способствуют получению качественных результатов анализа и принятию эффективных управленческих решений в отношении развития персонала компании.

В литературе, посвященной анализу человеческих ресурсов предприятия, описывается несколько основных типов анализа. [21, с. 232] Считается, что наиболее объективным и надежным из них является коэффициентный анализ. В ходе такого анализа используется множество различных показателей, среди которых принято выделять (таблица 1.3):

Таблица 1.3 – Коэффициентный анализ трудовых ресурсов на предприятии

№	Показатель	Обозначение	Пояснение
1	Среднесписочная численность персонала	Чср.сп.	Среднесписочная численность необходима с целью оценки следующих показателей: уровня производительности труда, средней заработной платы, среднего дохода, движения кадров и интенсивности их использования
2	Коэффициент выбытия кадров	Кв.к.	Коэффициент выбытия кадров показывает процент сотрудников, покинувших компанию за определенный период времени (например, за год). Этот показатель может говорить о неудовлетворенности сотрудников работой, организацией или другими факторами, влияющими на уход сотрудников.
3	Коэффициент приема кадров	Кп.к.	Коэффициент приема кадров указывает на количество новых сотрудников, принятых на работу за определенный период времени. Этот показатель позволяет оценить объем перераспределения и обновления персонала в компании.
4	Коэффициент общего оборота	Кобщ.об.	Коэффициент общего оборота отражает общий объем смены персонала в компании за определенный период времени. Этот показатель включает в себя как уход, так и прием новых сотрудников, и позволяет оценить динамику оборота кадров в организации.
5	Коэффициент постоянства кадров	Кп.	Коэффициент постоянства кадров отражает процент сотрудников, оставшихся в компании на постоянной основе. Этот показатель свидетельствует о стабильности и удовлетворенности сотрудников работой в компании.
6	Коэффициент текучести персонала	Ктек.	Коэффициент текучести персонала показывает процент сотрудников, покинувших компанию за определенный период времени, относительно всего числа сотрудников компании. Этот показатель оценивает уровень текучести кадров в организации и помогает определить причины и меры по снижению текучести.

Среднесписочная численность сотрудников за отчетный период (месяц) определяется сложением количества сотрудников за каждый календарный день месяца и делением на число календарных дней месяца. При этом в сумму включаются праздничные и выходные дни.

Коэффициент выбытия кадров исчисляется путем деления количества уволенных сотрудников по любым причинам на среднесписочную численность работников за определенный период:

$$Кв.к = Чув./Чср.сп. \quad (1.1)$$

где, Чув – количество уволенных сотрудников за период времени;

Чср.сп – среднесписочная численность работников за тот же период.

Коэффициент приема кадров исчисляется путем деления количества принятых сотрудников за определенный период времени на среднесписочную численность сотрудников:

$$Кп.к = Чп./Чср.сп. \quad (1.2)$$

где, Чп – количество принятых сотрудников за период времени.

Коэффициент общего оборота вычисляется делением разности принятых и выбывших сотрудников на среднесписочную численность работников за определенный период времени. Положительное значение этого коэффициента указывает на то, что новые нанятые сотрудники компенсируют уходящих, приводя к созданию дополнительных рабочих мест. Отрицательное значение коэффициента означает, что количество увольнений превышает количество новых принятых сотрудников [27, с. 156]:

$$Кобщ.об = (Чп.- Чув.)/Чср.сп. \quad (1.3)$$

Коэффициент постоянства персонала вычисляется делением численности персонала (состоящих в списочном составе в отчетном году) на среднесписочную численность сотрудников:

$$Кп = Кр/Чср.сп. \quad (1.4)$$

где, Кр – численность кадрового персонала, проработавшего год.

Коэффициент текучести кадров вычисляется путем деления числа уволенных за определенный период времени работников по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, на среднесписочную численность работников за тот же период:

$$Ктек = Чув.тек./Чср.сп. \quad (1.5)$$

где, Чув.тек – численность уволенных сотрудников по причинам текучести.

Необходимо исследовать причины увольнений, так как это поможет минимизировать потери для предприятия в целом. Оценку обеспеченности предприятия работниками следует проводить в тесной связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия [22, с. 236]. Напряженность в работе с кадровыми ресурсами можно уменьшить путем более полного использования имеющихся сотрудников, увеличения производительности труда, интенсификации и совершенствования производства, внедрения новых технологий и улучшения организации работы и т.д.

В результате анализа нужно выявить резервы сокращения потребности в кадровых ресурсах через внедрение указанных мероприятий. При расширении деятельности, увеличении производственных мощностей и создании новых рабочих мест необходимо определить дополнительную потребность в персонале по различным категориям и профессиям.

Резерв возможного увеличения выпуска продукции за счет добавления новых рабочих мест рассчитывается путем умножения их прироста на среднегодовую производительность одного работника [23, с. 363].

Необходимо отметить, что упомянутые показатели не рассматриваются изолированно, а анализируются в динамике. С учетом этого, для повышения качества исследования они учитываются за несколько лет. Методика исследования, которая была описана выше, применяется для анализа кадровых ресурсов выбранной организации во второй главе работы.

В параграфе 1.2. был описан один из методов анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами, который проводится с помощью коэффициентного анализа. Также, были выделены основные принципы анализа трудовых ресурсов на предприятии, которые применяются на всех этапах аналитических процессов в данной области.

1.3 Значение и показатели эффективного использования трудовых ресурсов

Эффективное использование трудовых ресурсов является ключевым фактором успеха любого предприятия. Оно позволяет:

- увеличить объемы производства и прибыль: за счет повышения производительности труда и уменьшения затрат на оплату труда;
- улучшить качество продукции: за счет повышения квалификации персонала и оптимизации рабочих процессов;
- снизить текучесть кадров: за счет создания благоприятных условий труда и мотивации персонала;
- повысить конкурентоспособность предприятия: за счет более эффективного использования человеческого капитала;

Успех предприятия, его экономическое состояние и выполнение производственных планов напрямую зависят от эффективного использования трудовых ресурсов [20, с. 203]. Для оценки эффективности важно проанализировать ряд ключевых показателей, влияющих на использование трудового потенциала [35, с. 79].

Показатели, влияющие на использование трудового потенциала, представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Показатели эффективного использования трудовых ресурсов

Показатели	Значение
Производительность труда	Отражает эффективность использования рабочего времени и является основным показателем. Измеряется соотношением результатов труда к израсходованным ресурсам.
Трудоемкость продукции	Показывает затраты рабочего времени на единицу продукции, что позволяет оценить эффективность производственных процессов.
Рентабельность персонала	Отражает экономическую эффективность использования трудовых ресурсов.
Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами	Показывает, насколько предприятие обеспечено необходимым количеством и качеством рабочей силы.

Движение рабочей силы	Анализирует динамику приема и увольнения работников, что позволяет выявить проблемы с текучестью кадров и эффективностью управления персоналом.
Социальная защищенность персонала	Учитывает уровень социального обеспечения работников, что влияет на их мотивацию и удовлетворенность трудом.
Использование фонда рабочего времени	Анализирует, насколько эффективно используется рабочее время, выявляет простое и резервы повышения производительности.

Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда, которая определяется соотношением результатов работы к использованным ресурсам. Для оценки уровня производительности труда применяются различные системы показателей, включая обобщающие, частные и вспомогательные. Показатели производительности труда представлены на рисунке 1.3 [35, с. 84].

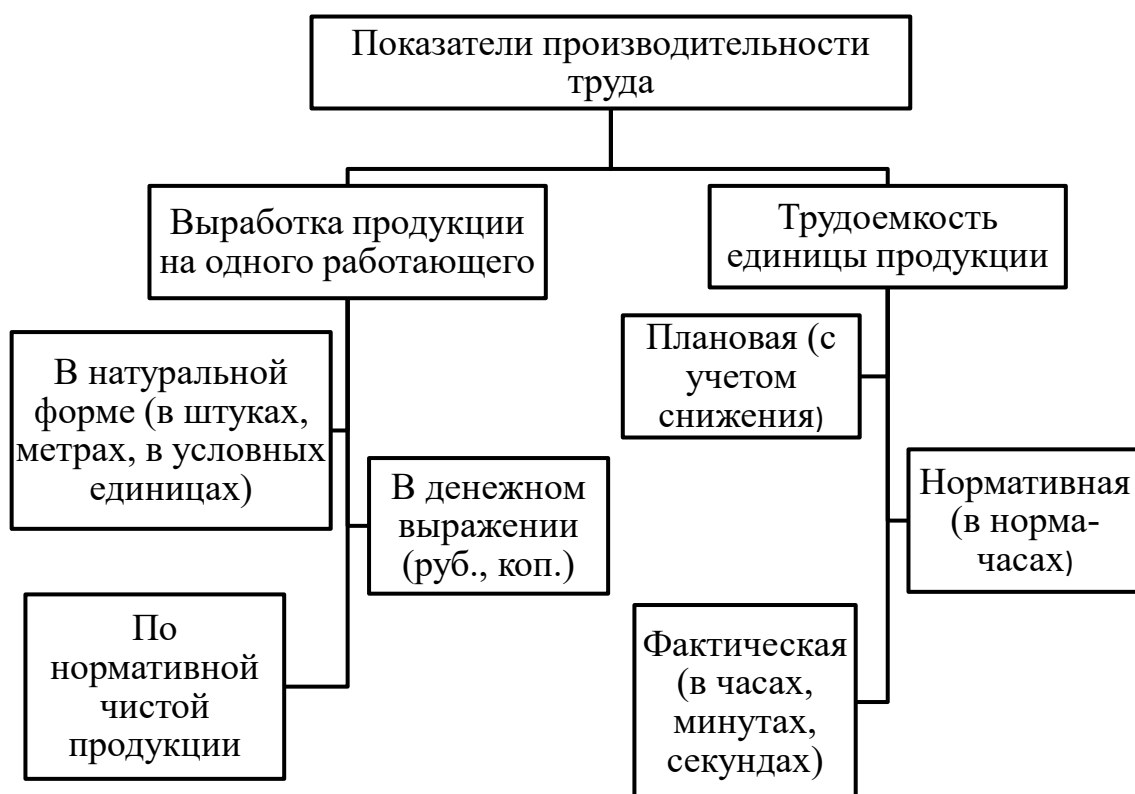


Рисунок 1.3 – Показатели производительности труда

1. Производительность труда может быть измерена через такие показатели, как выработка на одного работника, которая определяется

объемом произведенной продукции за определенный период времени одним работником. Этот показатель непосредственно отражает производительность труда и выражается в единицах времени:

среднегодовая выработка на одного рабочего или работника:

$$Всг = ТП/Чср.сп \quad (1.6)$$

среднегодовая выработка:

$$Вдн = ТП/Дн \quad (1.7)$$

среднегодовая выработка:

$$Вчас = ТП/Тчас \quad (1.8)$$

где, Всг - среднегодовая выработка на одного рабочего или работника;

ТП - количество произведенной продукции за год;

Чср.сп - среднесписочная численность работников или рабочих;

В дн - среднедневная выработка на одного рабочего или работника;

Дн - количество отработанных за год человеко-дней;

В час - среднечасовая выработка на одного рабочего или работника;

Т час - количество отработанных за год человеко-часов.

Различные аспекты влияют на показатель выработки. На основе этих факторов можно создать мультипликативную факторную модель, характеризующую среднегодовую выработку рабочих. Эту модель можно представить как результат умножения времени, отработанного всем персоналом за год, доли рабочих в общем числе сотрудников и среднего производства продукции на одного рабочего в час.

$$Всг. раб = Тчас * Драб * Вчас \quad (1.9)$$

где, Всг. раб - среднегодовая выработка рабочих;

Драб - удельный вес рабочих в общей численности персонала;

Т час - количество отработанных за год человеко-часов.

Данная факторная модель может быть решена методом абсолютных разниц, цепных подстановок, индексным или интегральным методом.

Объем выпускаемой продукции находится в прямой зависимости от уровня производительности труда и численности работников. Эта зависимость может быть выражена следующей формулой:

$$\text{ОП} = \text{ПТ} * \text{ЧР} \quad (1.10)$$

где, ПТ – производительность труда за определенный период времени;

ЧР – численность работников за тот же период времени.

Зависимость увеличения производительности труда, за счет снижения коэффициента текучести кадров, может быть выражена следующей формулой:

$$\text{ПТув.} = ((\text{ЧР} * \text{ПТср.}) / \text{Ктек.}) * \text{Ктек.сн.} \quad (1.11)$$

где, ПТув. – увеличение производительности труда;

ЧР – численность работников за период времени;

ПТср. – среднее изменение производительности труда в зависимости от изменения коэффициента текучести кадров;

Ктек. – коэффициент текучести кадров;

Ктек.сн. – снижение коэффициента текучести кадров.

2. К частным показателям, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов, относят трудоемкость продукции.

Трудоемкость, отражает количество отработанных человеко-часов на единицу продукции:

$$\text{Те} = \text{Тчас} / \text{ТП} \quad (1.12)$$

где, Те - трудоемкость продукции;

ТП - количество произведенной продукции за год;

Т час - количество отработанных за год человеко-часов.

Трудоемкость продукции, отражающая расход рабочего времени на единицу продукции, является обратным показателем к производительности труда. Чем выше производительность, тем ниже трудоемкость и наоборот [38].

Трудоемкость имеет ряд преимуществ перед показателем выработки:

- прямая зависимость от объема производства: показывает четкую связь между объемом выпускаемой продукции и затраченным рабочим временем;
- учет изменений в условиях производства: более точно отражает экономию живого труда при изменении технологий, оборудования и т.д.;
- независимость от ассортимента продукции: позволяет сравнивать эффективность производства разных видов продукции;
- сопоставимость результатов: обеспечивает возможность сравнения результатов работы разных предприятий, выпускающих одинаковую продукцию.

Анализ структуры трудоемкости, то есть распределение затрат рабочего времени по функциям, выполняемым работниками, позволяет выявить резервы экономии труда и повышение производительности. Однако на практике этот метод не всегда используется из-за сложности объективного нормирования труда и затрат для всех категорий работников.

Снижение трудоемкости является основным путем повышения производительности труда и улучшения эффективности производства [40, с. 60].

3. Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии не менее важен показатель рентабельности персонала. Он отражает экономическую эффективность использования человеческого капитала и отличается от рассмотренных ранее показателей производительности и трудоемкости.

Поскольку рентабельность всегда связана с прибылью, рентабельность персонала можно рассчитать по формуле:

$$R_{\text{перс}} = \Pi / \text{Чср.сп} \quad (1.13)$$

где, Π - прибыль от продаж;

Чср.сп - среднесписочная численность работников.

В экономике, эффективность определяется как сравнение результатов и затрат ресурсов. Эффективное использование трудовых ресурсов заключается в поиске оптимальных решений для достижения лучших результатов при снижении затрат. Повышение эффективности работы в условиях рынка помогает организациям сокращать издержки и быть конкурентноспособными [25, с. 168].

Такие факторы, как средства производства, технологии, условия труда, квалификация персонала и стиль управления, могут оказывать влияние на эффективность труда. Некоторые другие факторы, такие как законодательство, политика государства, социальные и культурные ценности, влияют на эффективность, но повлиять на них не всегда возможно.

В параграфе 1.3 были изложены основные показатели эффективного использования трудовых ресурсов и выделено их значение в успешной деятельности предприятия.

Выводы по главе 1:

Таким образом, первая глава охватила теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами организации. Было установлено, что это ключевые компоненты деятельности любой современной компании. Это объясняется тем, что трудовые ресурсы имеют значительное значение в производственном процессе, поскольку взаимодействие человека, объектов труда и материальных потоков способствует повышению эффективности предприятия.

Без трудовых ресурсов, даже на полностью автоматизированных производствах, не могло бы быть производства, так как работники всегда привлечены к организации производства в какой-то форме.

Трудовые ресурсы рассматриваются как промежуточная категория между "населением" и "совокупной рабочей силой". Эта система разделяет трудовые ресурсы на экономически активное и экономически неактивное население. Структура персонала представляет собой разделение работников

на отдельные группы по определенным признакам. По степени участия в производственной деятельности персонал делится на промышленно-производственный и непромышленный.

Изучение теоретических аспектов управления трудовыми ресурсами подчеркивает их важное значение для деятельности современной компании. Трудовые ресурсы играют значительную роль в производственном процессе, так как совместное действие человека, предметов труда и материальных потоков способствует повышению эффективности работы предприятия.

В настоящее время большое внимание уделяется анализу наличия трудовых ресурсов в организации и их эффективному использованию. Это обосновано тем, что такой анализ позволяет выявить основные возможности для улучшения производственной эффективности предприятия.

Глава 2. Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс»

2.1 Общая характеристика производственно-хозяйственной деятельности предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Три-В Плюс» (краткое наименование ООО «Три-В Плюс») зарегистрировано по адресу: 445007, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Ларина, д. 151 корп. 4, дата внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц – 05.06.2012г.16А. Налоговый орган — межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №15 по Самарской области.

Реквизиты юридического лица — ОГРН 1126324005048, ИНН 6324029191, КПП 632401001. Регистрационный номер в ПФР — 077013107480, регистрационный номер в ФСС — 631201953863121. Организационно-правовой формой является «Общества с ограниченной ответственностью». Уставный капитал составляет 15 тыс. руб.

Основной вид деятельности компании Общество с ограниченной ответственностью «Три-В Плюс» по ОКВЭД:

29.3 Производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств.

Дополнительные виды деятельности:

45.31.1 Торговля оптовая автомобильными деталями, узлами и принадлежностями, кроме деятельности агентов.

45.31.2 Деятельность агентов по оптовой торговле автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

45.32 Торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

49.41 Деятельность автомобильного грузового транспорта.

Генеральный директор: Воробьев Вячеслав Васильевич.

Учредители компании – Воробьев Вячеслав Васильевич, Алексанов Владимир Александрович.

На 8 января 2024 года юридическое лицо является действующим. Согласно данным ФНС, в 2023 году среднесписочная численность работников ООО «Три-В Плюс» составила 87 человек.

Таблица 2.1 - Основные реквизиты ООО «Три-В Плюс»

Полное наименование организации	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «Три-В Плюс»
Генеральный директор	Воробьев Вячеслав Васильевич
Адрес	445007, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Ларина, д. 151 корп. 4
Уставный капитал	15 000 руб
ОКФС	16 (Частная собственность)
ОГРН	1126324005048
ИНН	6324029191
КПП	632401001
ОКАТО	36440373
ОКТМО	36740000001
ОКОГУ	4210014
ОКОПФ	12300
ОКПО	09332330
ОКВЭД	29.3 Производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств

ООО «Три-В Плюс» имеет линейно-функциональный тип управления, в основу которого входит четкое разделение труда, использование на каждой должности квалифицированных специалистов, иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим, наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей. Рассмотрим организационную структуру ООО «Три-В Плюс» г. Тольятти, которая представлена на рисунке 2.1.

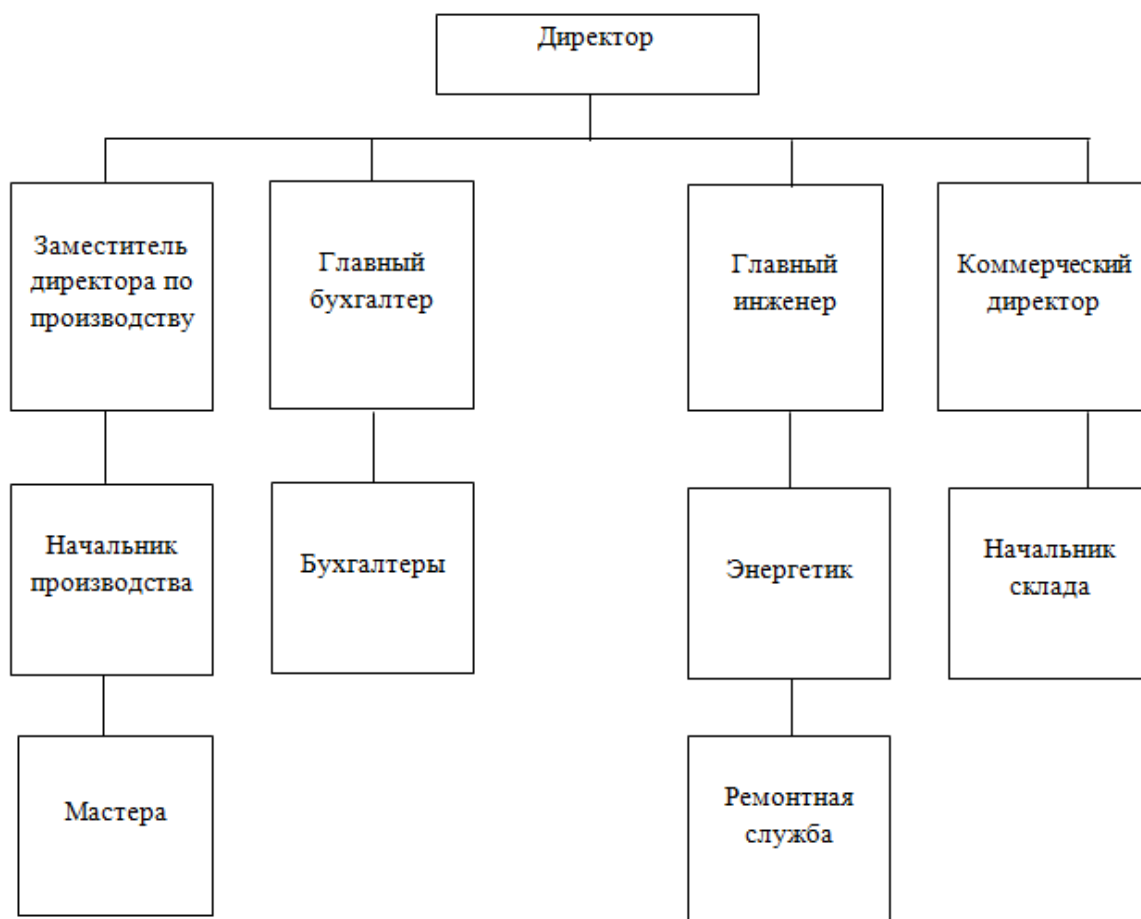


Рисунок 2.1 – Организационная структура ООО «Три-В Плюс»

Как мы видим, из рисунка 2.1 генеральный директор компании выполняет функции руководства всей организации, в его подчинении находится заместитель директора по производству, главный бухгалтер, главный инженер, коммерческий директор.

В функциональные обязанности директора входят следующие виды деятельности:

1. Анализ результатов работы предприятия.
2. Управление производственным процессом, контроль качества производства.
3. Организация и координация деятельности всех подразделений предприятия, обеспечение эффективного функционирования производственных структур.

4. Контроль выполнения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работниками.

5. Контроль работы оборудования, входящего в оснащение и незамедлительное принятие мер по устранению неполадок возникших на оборудовании и тд.

Заместитель директора выполняет функции оперативной работы:

1. Организация и управление производственным процессом, контроль за соблюдением технологических процедур и стандартов качества.

2. Разработка планов производства и контроль за их выполнением, оптимизация производственных процессов и использования ресурсов.

3. Управление персоналом производственного отдела, разработка систем мотивации, обучения и развития сотрудников, контроль за выполнением рабочих норм и стандартов качества.

4. Незамедлительно доводить до сведения Директора информацию о выявленных случаях хищений, порчи имущества, а также случаях нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Организация с полной уверенностью говорит о высоком качестве и надежности предлагаемых деталей и выхлопных систем, так как в производстве используется высококачественное сырье и каждый этап производства проходит надлежащий контроль. Вся продукция, выпускаемая компанией, соответствует международным и российским стандартам качества, что подтверждено многочисленными сертификатами. Благодаря ответственному, продуманному подходу к организации производства и постоянному контролю качества продукции, с сентября 2013 года «Три-В Плюс» официально использует национальный знак качества при маркировке своей продукции.

ООО «Три-В Плюс» является правообладателем товарного знака, представленного на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 – Товарный знак ООО «Три-В Плюс»

Вся выпускаемая продукция реализуется по минимально возможной себестоимости, то есть оптовые цены в «Три-В Плюс» на выхлопные системы и запчасти ниже среднерыночных цен на продукцию аналогичного качества. Поскольку используются самые эффективные технологии и передовое высокоточное оборудование, а все детали обрабатываются лучшими специалистами, настоящими мастерами своего дела, организация может держать цены на высоком уровне, не жертвуя надежностью продукции. Срок послепродажной гарантии на продукцию составляет 1 год, что является стандартным для такой продукции. Но специалисты, работающие в «Три-В Плюс», делают все возможное, чтобы продлить срок безотказной службы серийных выхлопных систем.

Основным видом деятельности компании ООО «Три-В Плюс» является - Производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств (код по ОКВЭД 29.3). В таблице 2.2 представлен перечень укрупненных групп выпускаемой продукции ООО «Три-В Плюс».

Таблица 2.2 – Укрупненные группы выпускаемой продукции ООО «Три-В Плюс»

Продукция	Наименования
Аксессуары	Зарядное устройство КЕДР 10 Ампера
Глушители	Глушитель ZAZ Chance Глушитель ВАЗ-2112 Глушитель ЛАДА Ларгус ЭКОНОМ Глушитель ВИС-2345 Пикап (инжектор) Глушитель ChevroletLanos Глушитель DaewooMatiz Глушитель DaewooNexia Глушитель ВАЗ-2106 (2101, 2103, 2105, 2107) 1 кожух ЭКОНОМ Глушитель ВАЗ-2106 (2101, 2103, 2105, 2107) ЭКОНОМ Глушитель ВАЗ-2104 (карбюратор) ЭКОНОМ Глушитель 36 (Газель)
Резонаторы	Резонатор DaewooNexia под катализатор (короткий) Резонатор DaewooNexia без катализатора (длинный) Резонатор ЛАДА Ларгус (16 клапанов) Резонатор ЛАДА Ларгус (8 клапанов) Резонатор ВАЗ-2131 (Нива 5-дверная) евро-3 Резонатор ВАЗ-2131 (Нива 5-дверная)
Приемная труба	Приемная труба ВАЗ-2101 (2103, 2105, 2106, 2107) ЭКОНОМ Приемная труба ВАЗ-21214 Нива (инжектор) евро-3 Приемная труба ВАЗ-21103 (2110, 2112) Приемная труба Шевроле Нива (ВАЗ-2123) нового образца
Механика	Балка задняя на LADA Калина и Гранта Балка задняя на Приору Автогерметик «Автосил» серого цвета (180 г)
Рычаги	Рычаг нижний правый 2101 (Волжский) Рычаг нижний левый 2101 (Волжский) Рычаг верхний правый 2101 (Волжский)

ООО «Три-В Плюс» является поставщиком ОАО «АВТОВАЗ» и импортных автомобилей, гарантирует самое высокое качество среди других

производителей. ООО «Три-В Плюс» использует передовую стратегию качества, позволяющую сохранять свои позиции на рынке.

Основными конкурентами ООО «Три-В Плюс» являются:

- ООО «БАРГУЗИН»;
- ООО «ТОФРИС»;
- ООО «ДЕТАЛЬ-РЕСУРС»;
- ООО ПФК «АВТОКОМПЛЕКТ».

У компании ООО «Три-В Плюс» есть свой сайт <https://vvv-tlt.ru/>, в котором рассказывается история создания предприятия, о партнерах и о гарантиях надёжности. На сайте автовладельцы, покупатели-оптовики и магазины автозапчастей могут ознакомиться с каталогом выпускаемой продукции, их характеристикой, гарантийным сроком, и запросить прайс-лист с актуальными ценами на сегодняшний день о заключении покупки и договора. На сайте указан адрес организации, контактный телефон и почта.

На рисунке 2.3 представлен скриншот сайта компании ООО «Три-В Плюс» с указанием контактной информации. На рисунке 2.4 показан каталог выпускаемой продукции.

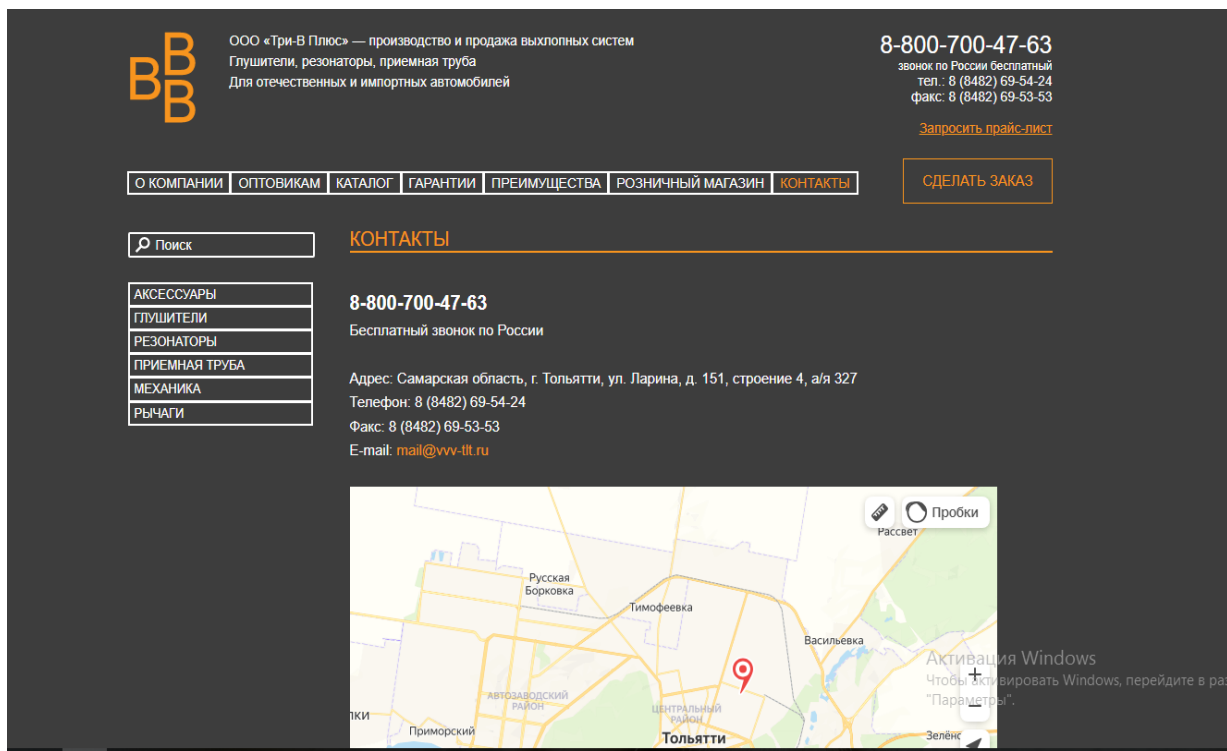


Рисунок 2.3 – Сайт ООО «Три-В Плюс»

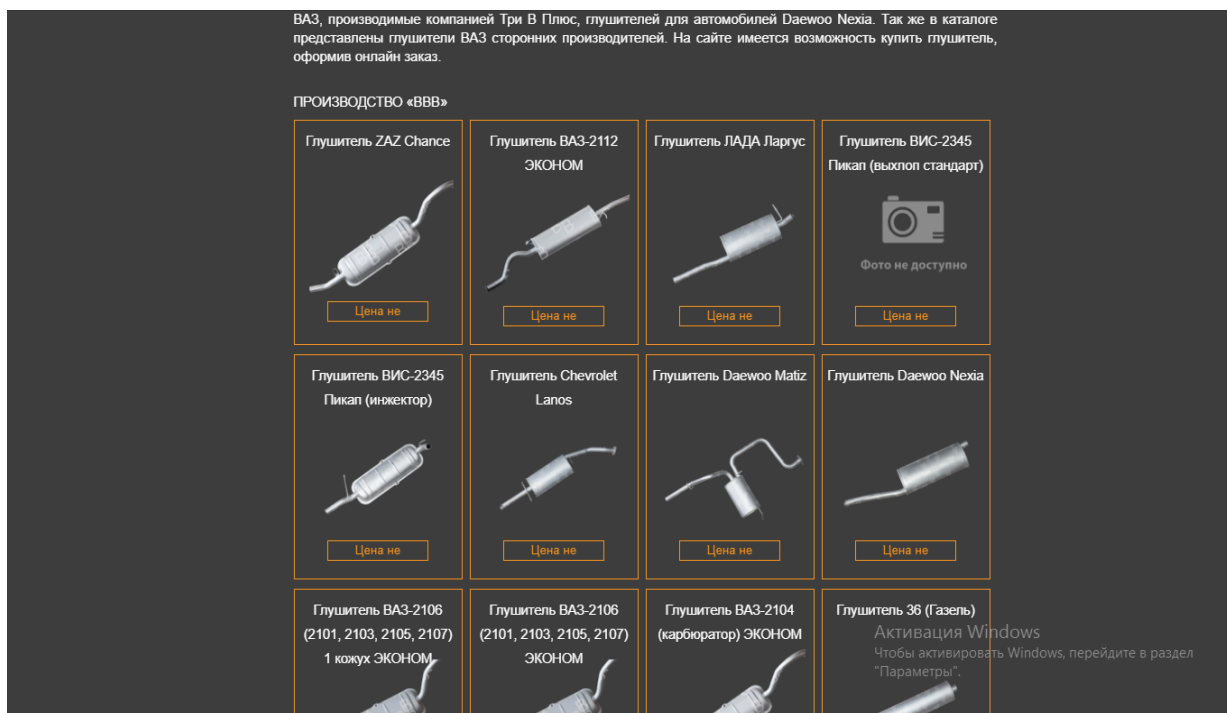


Рисунок 2.4 – Каталог выпускаемой продукции ООО «Три-В Плюс»

На сайте также представлена схема выхлопной системы автомобиля (рисунок 2.5), которая состоит из комплектующих автокомпонентов, представленных в каталоге на сайте предприятия.

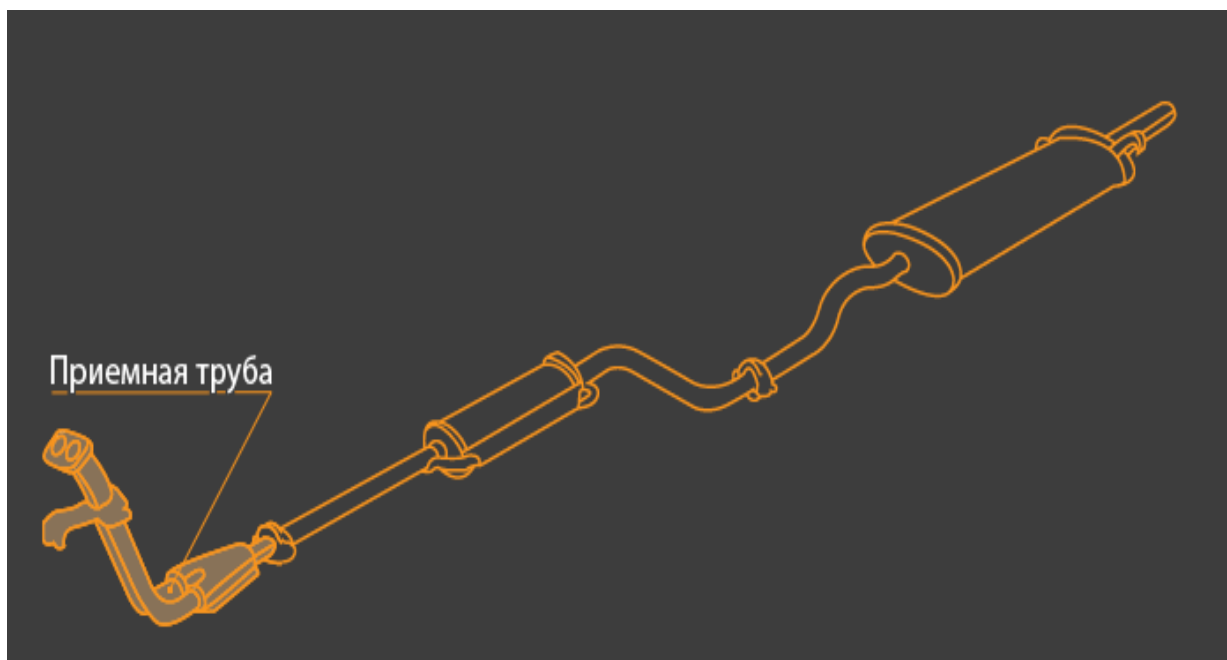


Рисунок 2.5 – Схема выхлопной системы автомобиля

В Яндекс отзывах у компании рейтинг 4.2, что является хорошим показателем. Люди отмечают надежность организации и оперативную работу.

В параграфе 2.1 было изложено описание общей характеристики предприятия ООО «Три-В Плюс», ее виды деятельности, структура организации, выпускаемая продукция, основные конкуренты и интернет-сайт компании.

2.2 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия

В качестве обобщающих показателей эффективности хозяйственной деятельности организации нужно использовать отношение объема реализованной продукции или прибыли к общей величине ресурсов, включающих среднегодовую стоимость оборотных и основных средств или к общей сумме расходов на производство или продажи.

На основе отчета о финансовых результатах (Приложение А) и бухгалтерского баланса (Приложение Б) проанализируем основные экономические показатели ООО «Три-В Плюс» (таблица 2.3).

По результатам анализа основных экономических показателей деятельности предприятия, можно сделать следующие выводы:

Основные показатели, характеризующие эффективность работы организации, улучшились в 2022 году, по сравнению с 2021 годом. Но некоторых из этих показателей в 2023 году сильно снизились, в сравнении с предыдущими годами.

Как показывают данные таблицы 2.3, объем выручки ООО «Три-В Плюс» за 2022 год составил 250 176 тыс. руб., что на 15 213 тыс. руб., или на 6,5% больше, чем в 2021 году. А в 2023 году объем выручки составил 232 444 тыс. руб., что на 17 732 тыс. руб. меньше, чем в предыдущем году.

Таблица 2.3 – Анализ основных экономических показателей деятельности предприятия ООО «Три-В Плюс»

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя			Наименование показателя					
		2021	2022	2023	Абсолютное отклонение		Относительное отклонение		Темп прироста, %	
		год	год	год	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Выручка, тыс. руб.	234 963	250 176	232 444	15 213	-17 732	106,5	92,9	6,5	-7,1
2	Полная себестоимость, тыс. руб.	194 722	204 591	183 451	9 869	-21 140	105	89,7	5	-10,3
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	40 241	45 585	48 993	5 344	3 408	113,3	107,5	13,3	7,5
4	Коммерческие расходы	6 078	6 580	4 333	502	-2 247	108,2	65,9	8,2	-34,1
5	Управленческие расходы	33 743	31 911	33 912	-1 832	2 001	94,6	106,3	-5,4	6,3
6	Прибыль от продаж, тыс. руб.	420	7 094	10 748	6 674	3 654	1 689	151,5	1589	51,5
7	Прочие доходы, тыс. руб.	14 191	2 796	1 191	-11 395	-1 605	19,7	42,6	-80,3	-57,4
8	Прочие расходы, тыс. руб.	3 094	3 392	2 023	298	-1 369	109,6	59,6	9,6	-40,4
9	Сальдо прочих доходов и расходов, тыс. руб.	10 605	-611	-832	-11 216	-221	-105,8	63,8	-205,8	-36,2
10	Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	11 025	6 483	9 725	-4 542	3 242	58,8	150	-41,2	50
11	Текущий налог на прибыль, тыс. руб.	516	3 602	2 088	3 086	-1 514	698	58	598	-42
12	Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	10 509	2 881	7 637	-7 628	4 756	27,4	265,1	-72,6	165,1
13	Собственный капитал, тыс. руб.	65 347	61 539	69 176	-3 808	7 637	94,2	112,4	-5,8	12,4
14	Численность работающих, чел.	106	87	70	-19	-17	82	80,5	-18	-19,5
15	Затраты на 1 рубль реализации	0,83	0,82	0,79	-0,01	-0,03	98,7	96,3	-1,3	-3,7
16	Основные средства, тыс. руб.	4 217	25 411	32 621	21 194	7 210	602,5	128,4	502,5	28,4
17	Фондоотдача (Фотд)	55,7	9,8	7,12	-45,9	-2,68	17,6	72,7	-82,4	-27,3

18	Рентабельность продаж по чистой прибыли, % ((стр 12/стр 1)*100%)	4,4	1,2	3,3	-3,2	2,1	27,3	275	-72,7	175
19	Рентабельность продаж по прибыли от продаж,% ((стр 6/стр 1)*100%)	0,17	1,15	4,62	0,98	3,47	676,5	431,7	576,5	301,7
20	Рентабельность собственного капитала,% ((стр 12/стр 13)*100%)	16	4,7	11	-11,3	6,3	29,4	234	-70,6	134

В 2022 году данная организация увеличила прибыль от продаж до 7 094 тыс. руб., а в 2023 году этот показатель вырос еще на 3 654 тыс. руб. Валовая прибыль предприятия имеет положительный характер, что показывает ее темп прироста в 2022 году на 13,3% в сравнении с 2021 годом, и в 2023 году на 7,5% в сравнении с 2022 годом. Чистая прибыль в 2022г. по сравнению с 2021г. уменьшилась на 7 628 тыс. руб., но в 2023 году этот показатель увеличился на 4 756 тыс. руб. В динамике за три года самая высокая чистая прибыль у предприятия была в 2021 году.

Себестоимость продаж в 2022 году увеличилась на 9 869 тыс. руб., или на 5% по сравнению с 2021 годом, но в 2023 году себестоимость снова снизилась на 10,3%. Численность персонала на ООО «Три-В Плюс» в анализируемый период снизилась. В 2022 году в сравнении с 2021 годом численность уменьшилась на 19 человек, а в 2023 году она снизилась еще на 17 человек, и составила 70 человек.

Стоимость основных средств в период с 2021 по 2022 гг. увеличилась с 4 217 тыс. руб. до 25 411 тыс. руб., а в 2023 году стоимость основных средств увеличилась еще на 7 210 тыс. руб., и составила 32 621 тыс. руб. Такой высокий рост вызван приобретением нового оборудования для увеличения производственных мощностей.

Рентабельность продаж по чистой прибыли в 2022г. уменьшилась на 3,2%, темп прироста составил -72,7%, в сравнении с 2021г. В 2023 году этот же показатель увеличился на 175%, рост вызван увеличением чистой прибыли на 4 756 тыс. руб., в сравнении с 2022 годом.. В 2022г. Рентабельность по прибыли от продаж увеличилась до 1,15%, а в 2023 году она выросла еще до 4,62%. Рентабельность собственного капитала в 2022 году уменьшилась на 11,3, или на 70,6%. В 2023 году этот показатель вырос до 11% и темп прироста в сравнении с 2022 годом составил 134%. Самый высокий показатель рентабельности собственного капитала был в 2021 году.

Исходя из данных таблицы, были сделаны сравнительные графики за 2021-2023 годы, по динамике изменения основных экономических

показателей деятельности ООО «Три-В Плюс» (рисунок 2.6), и по показателям рентабельности (рисунок 2.7).

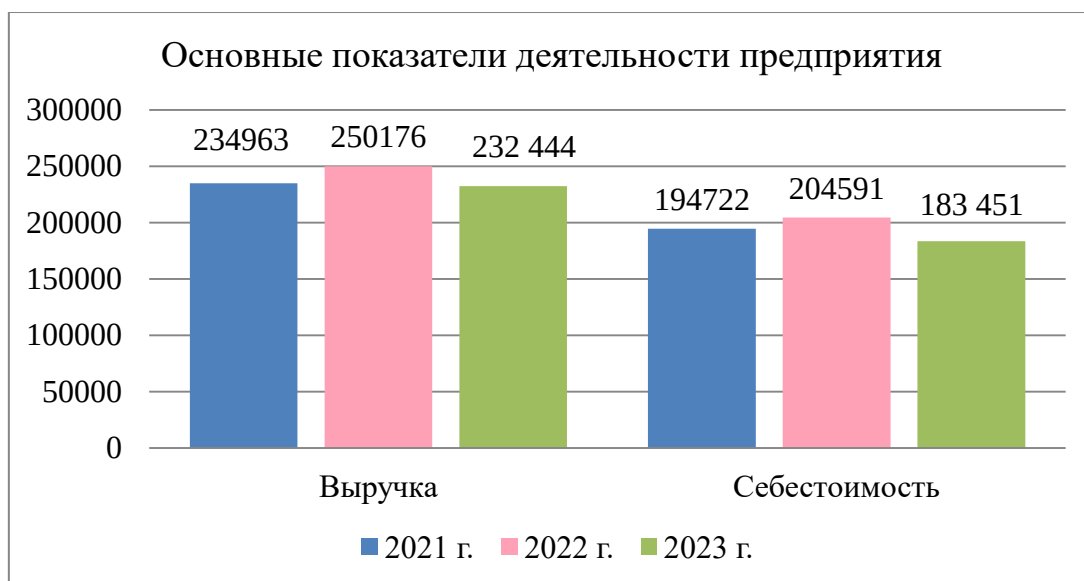


Рисунок 2.6 – Динамика изменения показателей выручки и себестоимости ООО «Три-В Плюс» за 2021-2023 гг.

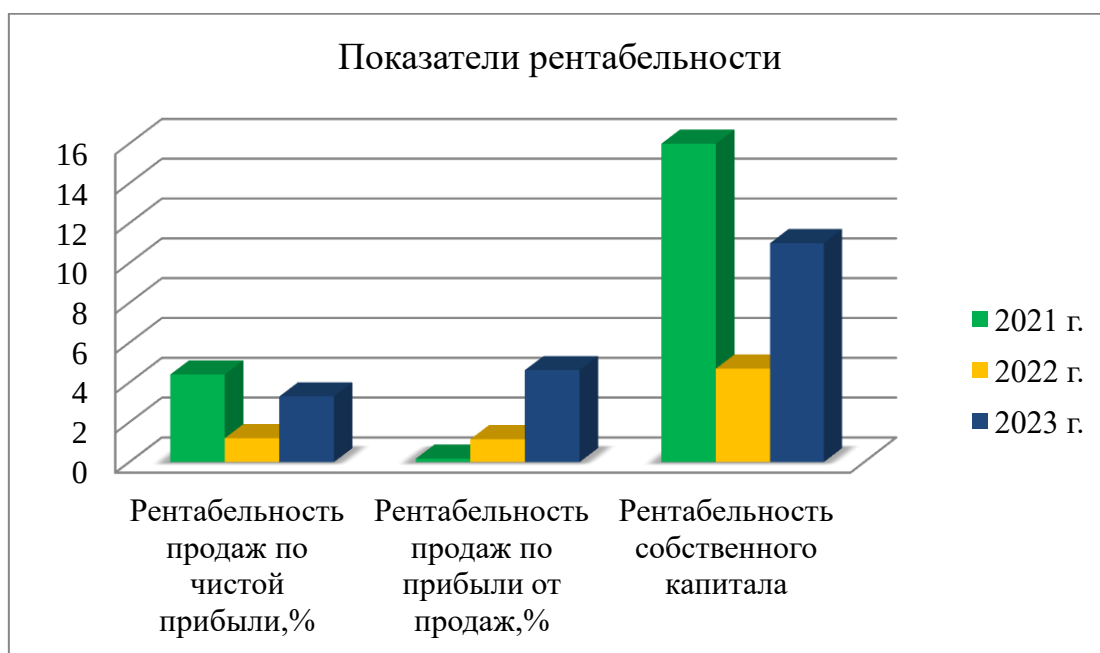


Рисунок 2.7 – График показателей рентабельности за 2021-2023 гг.
ООО «Три-В Плюс»

Далее представим анализ выручки ООО «Три-В Плюс» за последние 6 лет работы предприятия в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Анализ динамики выручки ООО «Три-В Плюс», 2018-2023 гг.

Показатель	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	Отклонение, тыс. руб				
							2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Выручка, тыс. руб.	286 548	260 028	255 347	234 963	250 176	232 444	-26 520	-4 681	-20 384	15 213	-17 732

Для того, чтобы отследить динамику выручки организации по производству и продаже автокомпонентов ООО «Три-В Плюс», мы сделали график за последние 6 лет работы компании (в период с 2018-2023 гг.). График динамики выручки за 2018-2023 гг., представлен на рисунке 2.8.

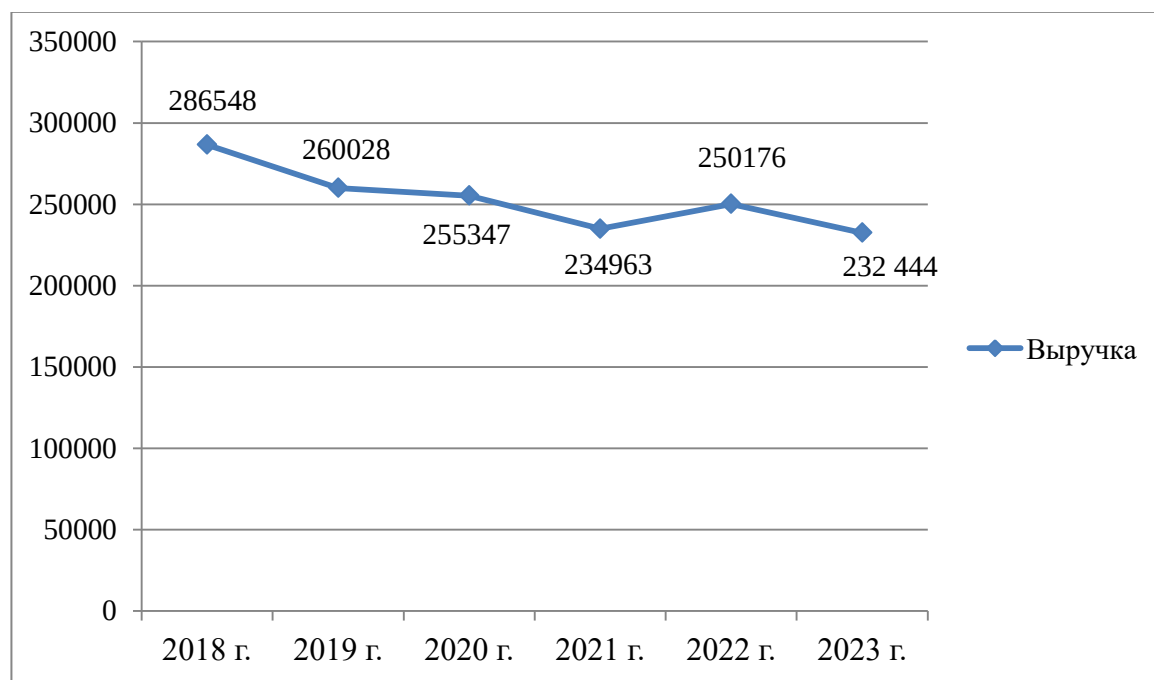


Рисунок 2.8 – Динамика выручки ООО «Три-В Плюс» за 2018-2023 гг.

Из данных рисунка по динамике выручки видно, что самая высокая выручка от продаж у организации была в 2018 году, и составляла 286 548 тыс. руб. Также, можно заметить, что динамика выручки имеет не стабильный характер, из года в год она то снижается, то растет. Снижение выручки в 2019-2021 годы было вызвано началом пандемии COVID-19, которая сильно повлияла на производственные предприятия в России. В 2022 году у предприятия выросла выручка до 250 176 тыс. руб., но в 2023 году она снова пошла на спад и снизилась на 17 732 тыс. руб. Изменение в экономической ситуации, сокращение числа автомобилей на дорогах, а также снижение покупательской способности потребителей привело к снижению спроса на автозапчасти, что отражается на выручке предприятия.

В параграфе 2.2 был изложен анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО «Три-В Плюс», а также

проанализированы финансовые результаты предприятия, показатели рентабельности в период с 2021 по 2023г, и изменение выручки предприятия за последние 6 лет работы.

2.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов

В современной конкурентной среде предприятия по производству и продаже автокомпонентов сталкиваются с постоянным давлением: необходимо наращивать выручку, оптимизировать затраты и эффективно использовать ресурсы. В этой связи производительность труда становится одним из ключевых факторов успеха.

Эффективное использование рабочего времени напрямую влияет на:

- объемы производства: чем выше производительность труда, тем больше продукции может выпустить предприятие за единицу времени. Это, в свою очередь, ведет к увеличению потенциальной выручки;
- себестоимость продукции: оптимизация рабочего времени позволяет сократить временные затраты на производство единицы продукции, что снижает себестоимость и повышает рентабельность;
- конкурентоспособность: высокая производительность труда позволяет предлагать продукцию по более конкурентным ценам, улучшает качество обслуживания клиентов и обеспечивает преимущество на рынке.

В связи с этим, ниже проведем анализ производительности труда предприятия ООО «Три-В Плюс» в период с 2021 по 2023 гг.

Данные по анализу производительности труда приведены в таблице 2.5.

В рассматриваемый период 2021-2023 гг., на предприятии «Три-В Плюс» наблюдается постоянная тенденция снижения численности персонала.

В период с 2021 года по 2022 год численность сотрудников снизилась до 87 человек, что на 19 рабочих меньше, чем в предыдущем году. А в 2023 году численность сотрудников уменьшилась еще на 19,5% и составила всего 70 человек.

Таблица 2.5 – Динамика производительности труда предприятия ООО «Три-В Плюс»

№	Показатель	2021 год	2022 год	Откл.	Темп прироста, %	2023 год	Откл.	Темп прироста, %
1	Выручка, тыс. руб.	234 963	250 176	15 213	6,5	232 444	-17 732	-7,1
2	Численность персонала, чел.	106	87	-19	-18	70	-17	-19,5
3	Производительность труда 1 работающего, тыс.руб./чел.	2 216,6	2 875, 6	659	29,7	3 320,6	445	15,5
4	Производительность труда 1 рабочего, тыс.руб./чел.	2 974,2	3 909	934,8	31,4	4 743,8	834,8	21,4
5	Рентабельность персонала, тыс. руб.	3,96	81,54	77,58	1 957,9	153,54	72	88,3

Из-за снижения численности персонала, производительность труда в расчете на 1 работающего в исследуемом периоде увеличивалась. Это говорит о том, что на меньшее количество сотрудников возлагался больший объем работы. В 2022 году в сравнение с 2021 годом производительность 1 работающего увеличилась на 29,7%, а в 2023 году в сравнении с 2022 годом она увеличилась еще на 15%.

Численность рабочих по основному виду деятельности составила в 2021 году – 79 чел., в 2022 году – 64%, в 2023 году – 49 чел. Численность рабочих в динамике за 3 года снизилась всего на 30 человек, это указывает на высокую текучесть кадров по рабочему классу на ООО «Три-В Плюс».

Рассматривая производительность труда в расчете на 1 рабочего из группы персонала по основному виду деятельности, она растет на предприятии ООО «Три-В Плюс» более быстрыми темпами, чем общая производительность труда. В период с 2021 года по 2022 год, производительность труда в расчете на 1 рабочего увеличилась на 31,4%, в 2023 году в сравнении с 2022 годом она увеличилась еще на 21,4%, и составила 4 743,8 тыс. руб./чел. Это очень высокий показатель производительности труда, который говорит о перезагрузке рабочего класса объемом работы, в связи с большим снижением численности рабочих.

Говоря о рентабельности персонала, в 2022 году произошел высокий рост этого показателя, он увеличился на 1 957,9%, в сравнении с 2021 годом, и составил 81,54 тыс. руб. В 2023 году этот показатель снова увеличился на 88,3%, и составил 153,54 тыс. руб. Это связано со снижением численности персонала и увеличением прибыли от продаж.

Динамика производительности труда в расчете на 1 работающего и 1 рабочего на ООО «Три-В Плюс», представлена на рисунках 2.9 – 2.10.

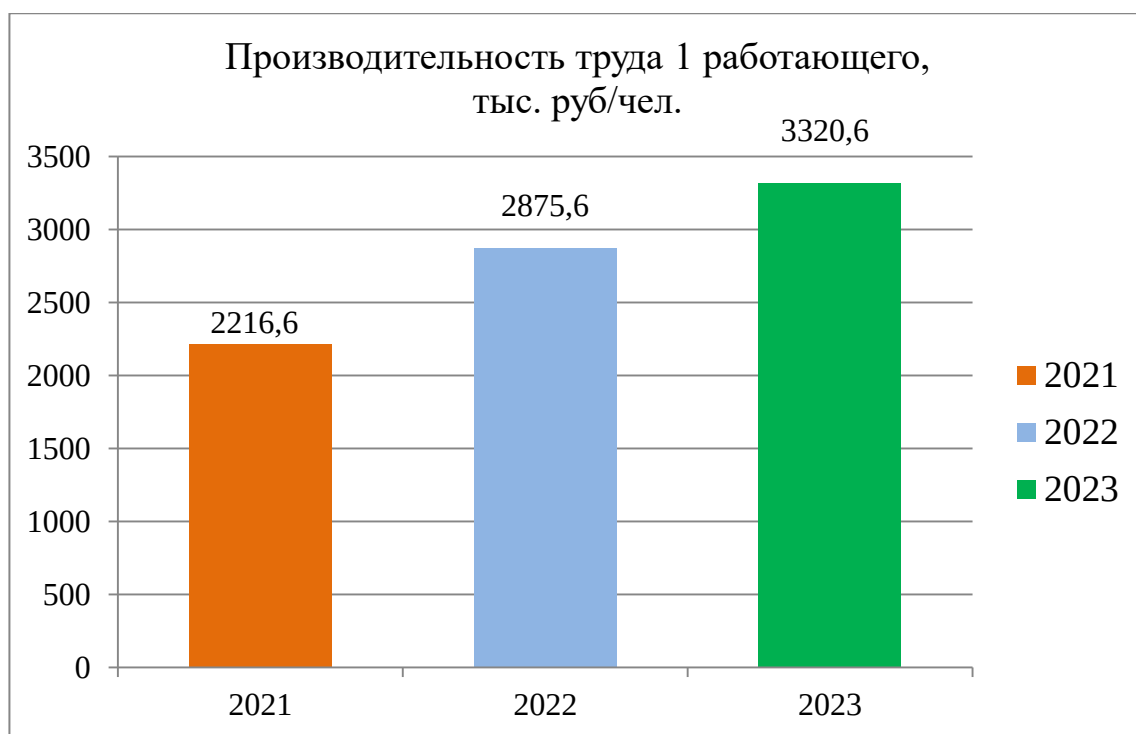


Рисунок 2.9 – Динамика производительности труда 1 работающего на ООО «Три-В Плюс», 2021-2023 гг.

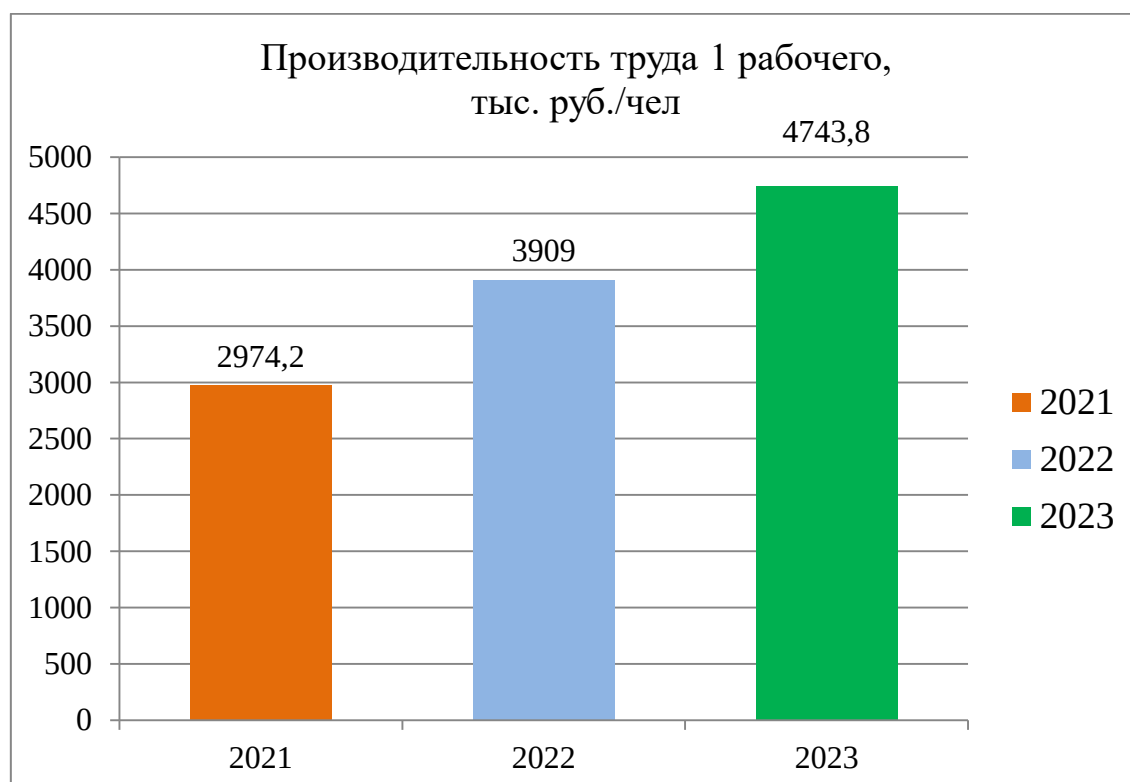


Рисунок 2.10 – Динамика производительности труда 1 рабочего на ООО «Три-В Плюс», 2021-2023 гг.

Далее проведем анализ динамики заработной платы в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Динамика заработной платы по предприятию ООО «Три-В Плюс»

№	Показатель	2021 год	2022 год	Отклоне ние	Темп прирос та, %	2023 год	Отклоне ние	Темп прирос та, %
1	Фонд заработной платы работающих, тыс.руб.	29 211	24 102	-5 109	-17,5	22 481	-1 621	-6,7
2	Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	275,6	277	1,4	0,5	321,2	44,2	16
3	Среднемесячная заработная плата работающего, тыс. руб.	22,9	23,1	0,2	0,8	26,8	3,7	16

Из данных таблицы 2.6 видно, что общий фонд заработной платы в 2022 году в сравнении с 2021 годом снизился на 5 109 тыс. руб. В 2023 году также произошло снижение фонда заработной платы еще на 1 621 тыс. руб.

Несмотря на снижение фонда заработной платы, за счет снижения численности персонала, среднегодовая заработная плата в 2022 году увеличилась на 0,5%, а в 2023 году увеличилась еще на 16%. Соответственно произошло и увеличение среднемесячной заработной платы работающего в 2022 году в сравнении с 2021 годом на 0,2 тыс. руб. И в 2023 году в сравнении с 2022 годом среднемесячная заработная плата увеличилась на 3,7 тыс. руб.

Далее установим соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

1. Определим индекс средней заработной платы за период с 2022- 2023 гг.:

$$I_{зп} = ГЗП1 / ГЗП0 = 321,2/277 = 1,159 \quad (2.1)$$

ГЗП0 –средняя заработная плата за базисный период (2022г.), тыс. руб.

ГЗП1 – средняя заработная плата за отчетный период (2023г.), тыс. руб.

2. Определим индекс производительности труда за аналогичный период:

$$I_{гв} = ГВ1/ГВ0 = 3\,320,6/2\,875,6 = 1,155 \quad (2.2)$$

ГВ0 –выработка на одного работника за базисный период (2022г.), тыс. руб.

ГВ1 – выработка на одного работника за отчетный период (2023г.), тыс. руб.

3. Коэффициент опережения равен:

$$Коп = I_{гв}/I_{зп} = 0,996 \quad (2.3)$$

При норме показателя коэффициента опережения ($Коп. > 1,0$), у исследуемого предприятия он меньше. Это означает, что рост заработной платы сотрудников растет более быстрыми темпами, чем производительность труда. Повышение заработной платы без соответствующего увеличения производительности труда может привести к увеличению издержек производства для предприятия. Это в свою очередь может уменьшить прибыльность компании, и ее конкурентоспособность на рынке.

4. Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда оплаты труда в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$+-Эфзп = ФЗП1*((I_{зп}-I_{гв})/I_{зп}) \quad (2.4)$$

$$+-Эфзп = 22\,481*((1,159-1,155)/1,159) = 77,59 \text{ тыс. руб.}$$

На рисунке 2.11 представлено соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда на предприятии ООО «Три-В Плюс», в период 2022-2023 гг.

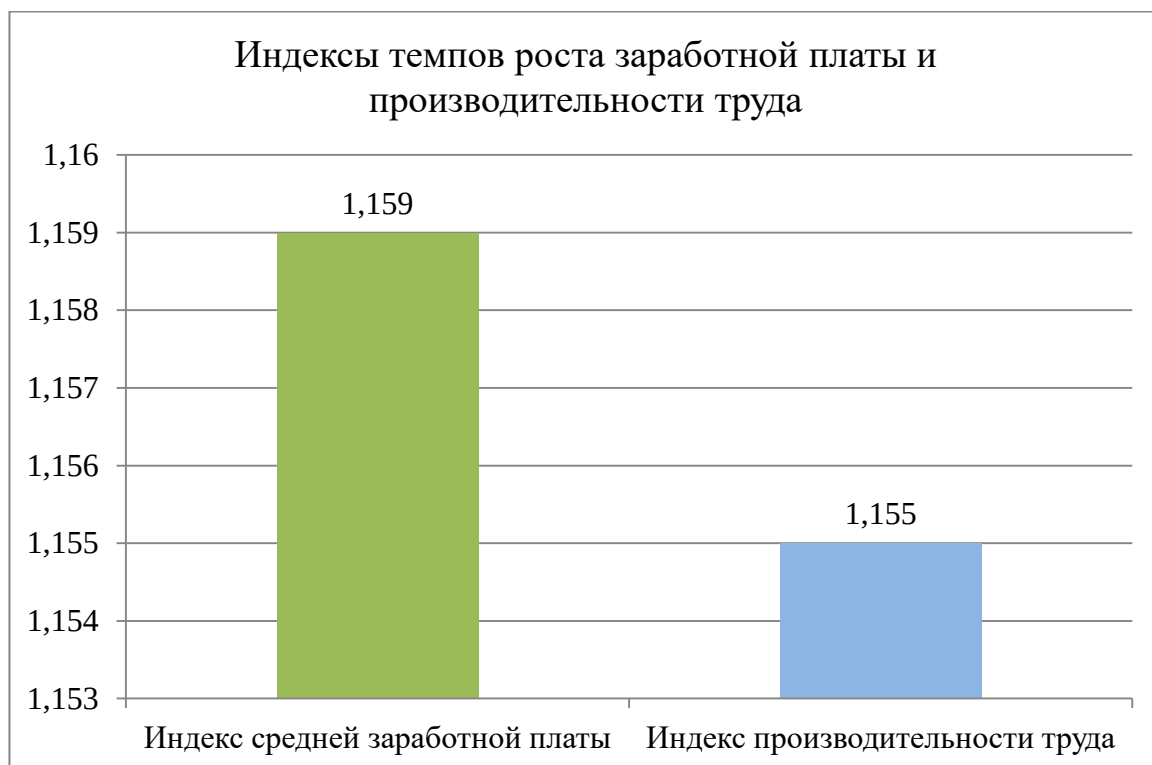


Рисунок 2.11 – Индексы темпов роста заработной платы и производительности труда ООО «Три-В Плюс», 2022 – 2023 гг.

В данном случае более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с производительности труда способствовали перерасходу фонда оплаты труда в размере 77,59 тыс. руб. Перерасход фонда оплаты труда на предприятии указывает на то, что расходы на заработную плату работников превышают запланированные нормы. Это имеет негативные последствия для финансового состояния предприятия и требует внимательного анализа и управления.

2.4 Анализ кадрового состава и структуры персонала

Анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия является важным инструментом управления персоналом, который позволяет оценить

текущее состояние кадровых ресурсов и спланировать дальнейшие действия для оптимизации работы персонала.

От эффективности использования трудовых ресурсов зависят:

- производительность и качество работы;
- финансовая эффективность и рентабельность;
- снижение текучести кадров;
- инновационный потенциал и развитие предприятия;
- конкурентоспособность, репутация на рынке, и ряд других

показателей.

Проведем анализ кадрового состава исследуемого предприятия ООО «Три-В Плюс» за 2018-2023 гг., и представим его в таблице 2.8. Также, в таблице 2.7 представлены должности групп персонала по видам деятельности.

Таблица 2.7 – Должности групп по видам деятельности

Группа персонала	Должностные лица
Основной деятельности	<u>Руководители:</u> генеральный директор, заместитель директора, директор по производству, директор по качеству, директор по снабжению и логистике, финансовый директор, главный инженер, мастер цеха, руководитель кадровой службы <u>Специалисты:</u> главный бухгалтер, бухгалтер, инженер по качеству, инженер-технолог, логист, специалист по закупкам, специалист по продажам, инженер-технолог, юрист, специалист по кадровому делопроизводству <u>Рабочие:</u> оператор станков с ЧПУ, токарь, фрезеровщик, шлифовщик, сварщик, слесарь-сборщик, литейщик, маляр, контролер ОТК, кладовщик, ремонтник, электрик, упаковщик, слесарь-ремонтник, электромонтер, наладчик, прессовщик.
Неосновной деятельности	уборщик, водитель грузоперевозок, охранник, фельдшер, системный администратор, контролер пропускного режима

Таблица 2.8 – Анализ состояния и использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Три-В Плюс»

Группа персонала	2018 г.		2019 г.		2020 г.		2021 г.		2022 г.		2023 г.	
	числ.	уд.вес, %	числ.	уд.вес, %	числ.	уд.вес, %	числ.	уд.вес, %	числ.	уд.вес, %	числ.	уд.вес, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Всего	127	100	124	100	118	100	106	100	87	100	70	100
В том числе по основной деятельности, из них:	117	92,1	114	91,9	108	91,5	97	91,5	79	90,8	63	90
руководители	9	7,1	8	6,5	8	6,8	7	6,6	6	6,9	6	8,6
специалисты	14	11	13	10,5	11	9,3	11	10,4	9	10,3	8	11,4
рабочие	94	74	93	74,9	89	75,4	79	74,5	64	73,6	49	70
Неосновная деятельность	10	7,9	10	8,1	10	8,5	9	8,5	8	10,2	7	10

Проанализировав данные по состоянию и использованию трудовых ресурсов на предприятии ООО «Три-В Плюс» из таблицы 2.8, можно сделать следующие выводы:

Численность персонала основной деятельности в период с 2018 по 2023 гг. снизилась со 117 до 63 человек, при этом относительное отклонение составило -46,2%. Численность руководителей снизилась не значительно в динамике за 6 лет, отклонение составило -2 сотрудника. Также снизилась численность специалистов в этот же период с 14 до 8 человек, в процентом соотношении отклонение составило -43%.

Значительное снижение численности произошло у рабочих, в период с 2018 по 2023 гг., численность снизилась на 47,9%, что составляет практически половину сотрудников этой категории.

Представим графическое изображение динамики изменения численности персонала рабочих на рисунке 2.12.

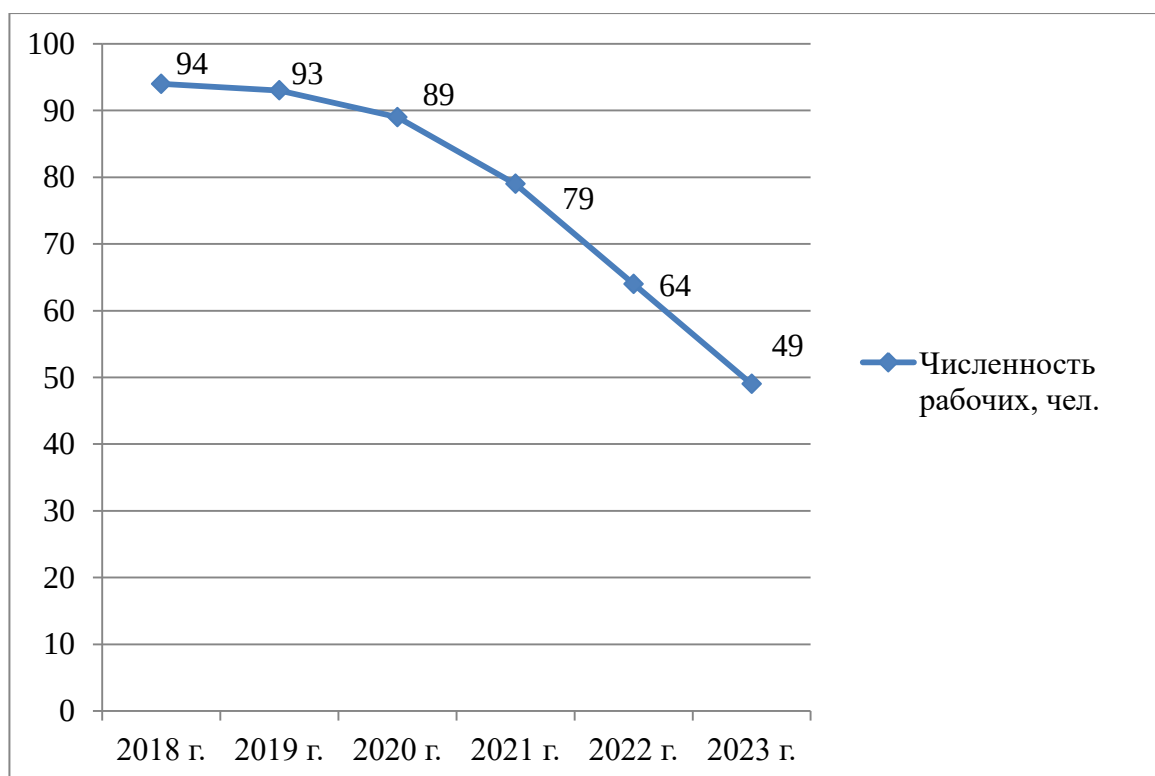


Рисунок 2.12 – Динамика изменения численности персонала рабочих
ООО «Три-В Плюс»

Далее проведем анализ движения кадров ООО «Три-В Плюс». Для проведения данного анализа используются следующие показатели:

- коэффициент оборота по приему;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент восполнения.

Коэффициент восполнения работников является показателем, который характеризует способность организации или предприятия компенсировать потерю персонала (увольнения, уход на пенсию и т.д.) путем найма новых сотрудников.

Этот коэффициент обычно выражается в процентах и рассчитывается по формуле:

$$K_v = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ув}} \quad (2.5)$$

Ч_{пр} – численность принятых сотрудников за период времени;

Ч_{ув} – численность уволенных сотрудников по различным основаниям за тот же период.

Коэффициент восполнения работников позволяет оценить, насколько эффективна система найма и привлечения новых сотрудников, а также способность организации быстро реагировать на изменения в кадровом составе. Важно стремиться к высоким значениям коэффициента восполнения, чтобы обеспечить стабильность и продуктивность трудового коллектива.

Анализ движения кадров ООО «Три-В Плюс» представлен в таблице 2.9.

Увеличение коэффициента текучести кадров указывает на то, что организация испытывает трудности с привлечением и удержанием квалифицированных специалистов, что негативно сказывается на стабильности и продуктивности бизнеса.

Таблица 2.9 – Анализ движения кадров ООО «Три-В Плюс»

Показатель	2018	2019	Откл.	2020	Откл.	2021	Откл.	2022	Откл.	2023	Откл.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Среднеспи сочная численнос ть всего, чел	127	124	-3	118	-6	106	12	87	19	70	17
Принято на работу всего, чел	2	3	1	2	-1	4	2	3	-1	2	-1
Уволено всего, чел в том числе:	5	9	4	14	5	16	2	22	8	19	-3
- по причинам текучести	2	5	3	12	7	13	1	16	3	19	3
- в связи с сокращени ем	3	4	1	2	-2	3	1	8	5	0	-8
Коэфф. оборота кадров, всего	0,05 5	0,09 6	0,041	0,13 5	0,039	0,18 8	0,053	0,28 7	0,099	0,3	0,013
- по приему	0,01 6	0,02 4	0,008	0,01 7	-0,007	0,03 7	0,02	0,03 4	-0,003	0,02 8	-0,006
- по выбытию	0,03 9	0,07 2	0,033	0,11 8	0,046	0,15 1	0,033	0,25 2	0,101	0,27 1	0,019
Коэфф. текучести кадров	0,01 5	0,04 1	0,026	0,10 1	0,06	0,12 2	0,021	0,18 3	0,061	0,27 1	0,088
Коэфф. восполнен ия кадров	0,4	0,33	-0,07	0,14 2	-0,188	0,25	0,108	0,13 6	-0,114	0,10 5	-0,031

По данным таблицы 2.9 видно, что в рассматриваемый период коэффициент текучести кадров увеличился в 2023 году по сравнению с 2018 годом на 25,6%, и составил 27,1%. Также увеличился коэффициент оборота кадров по выбытию в динамике за 6 лет на 23,2%.

Коэффициенты движения кадров представим на рисунках 2.13 – 2.16.



Рисунок 2.13 – Коэффициент оборота кадров по приему

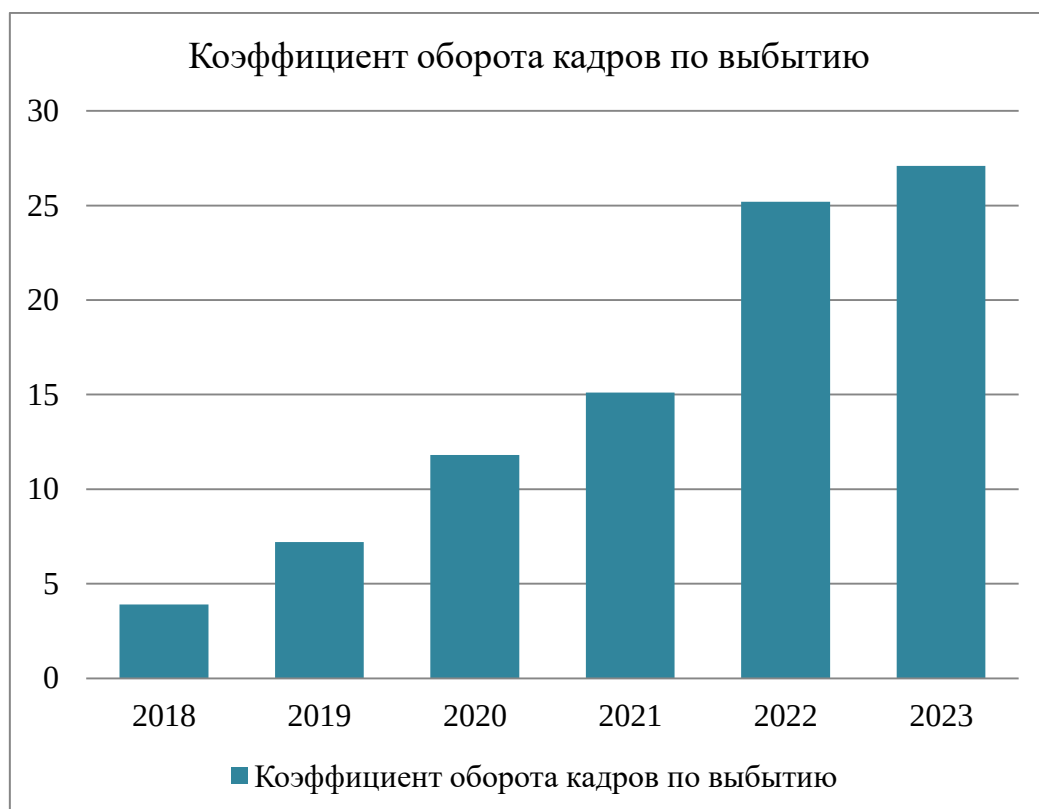


Рисунок 2.14 – Коэффициент оборота кадров по выбытию

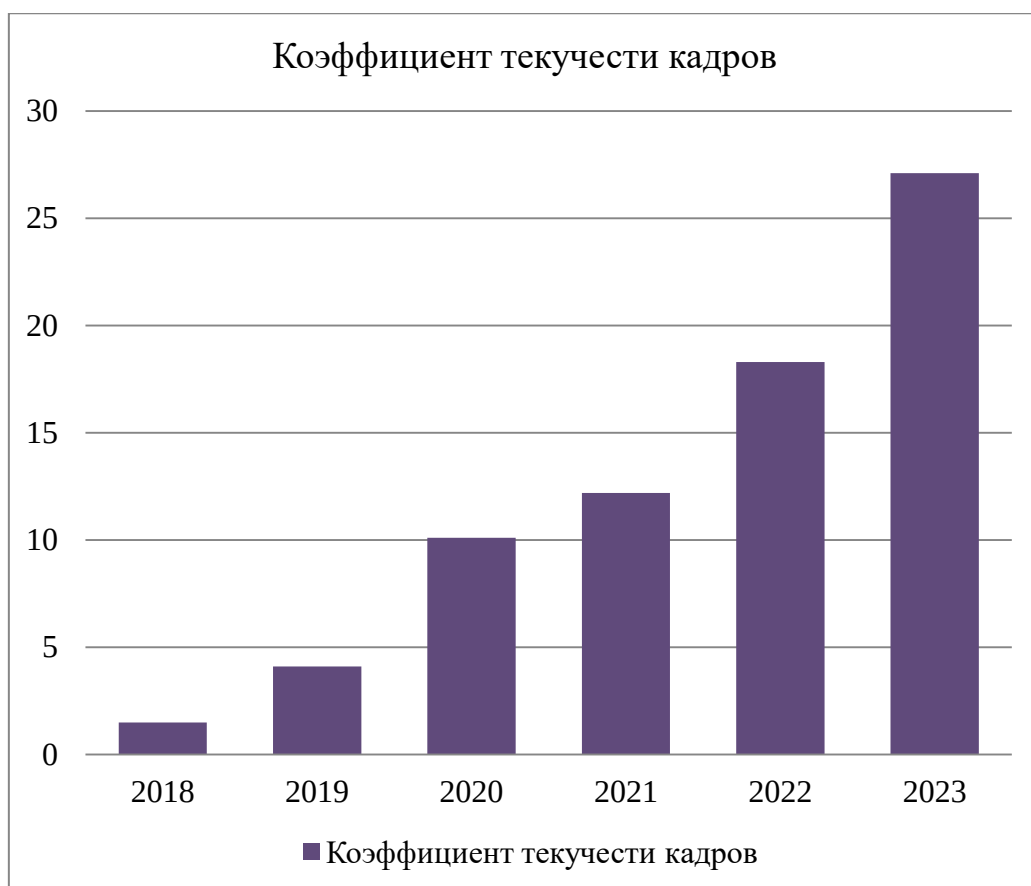


Рисунок 2.15 – Коэффициент текучести кадров



Рисунок 2.16 – Коэффициент восполнения кадров

Увеличение как коэффициента текучести кадров, так и коэффициента оборота кадров по увольнению свидетельствует о проблемах в управлении персоналом и внутренних процессах компании. Это указывает на неудовлетворенность сотрудников условиями работы, недостаточно привлекательные карьерные перспективы, конфликты в коллективе, или на другие факторы, вызывающие уход сотрудников.

Увеличение коэффициента оборота кадров по увольнению, в свою очередь, указывает на наличие проблем в процессе увольнения сотрудников: компания не находит замены на увольняемых сотрудников вовремя, или процесс увольнения недостаточно эффективен, что также негативно отражается на бизнесе.

У организации ООО «Три-В Плюс» коэффициент восполнения сотрудников за 2018 год равен 40%, а в течение остальных лет он снизился до 10,5%.

Данный показатель показывает оперативность восполнения уходящих или отсутствующих сотрудников. Коэффициент восполнения кадров, близкий к 1,0 или в процентном соотношении 100%, означает, что компания успешно справляется с задачей замещения ушедших сотрудников новыми, что в свою очередь способствует сохранению стабильности трудового коллектива, минимизации простоев в производстве и обеспечению бесперебойной работы бизнес-процессов.

У исследуемой организации этот показатель за все рассмотренные года находится на низком уровне. Это говорит о том, что предприятие ООО «Три-В Плюс» сталкивается с проблемами в области удержания и замещения персонала в компании. Низкий коэффициент восполнения кадров негативно сказывается на бизнесе компании, приводя к увеличению простоев, потере квалифицированных сотрудников и снижению эффективности деятельности предприятия.

Далее проведем анализ фонда использования рабочего времени персонала, анализ представлен в таблице 2.10.

2.10 – Баланс использования фонда рабочего времени работников ООО
«Три-В Плюс», 2021 – 2023 гг.

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год	Абсолютное отклонение	
				2021/2022	2022/2023
Среднесписочная численность, чел	106	87	70	-19	-17
Количество рабочих дней в году, дни	247	247	247	0	0
Количество рабочих часов в день, 1 смена – 8 часов.	8	8	8	0	0
Неявки на работу, дни в том числе:	30	34	37	4	3
ежегодные отпуска	28	28	28	0	0
по уважительным причинам или причине ухода на больничный	2	5	7	3	2
по не уважительной причине (прогулы)	0	1	2	1	1
Максимально возможный ФРВ, дни	219	219	219	0	0
Явочный фонд рабочего времени, дни	217	213	210	-4	-3
Фонд рабочего времени, человеко-час (стр.1*стр.3*стр.9)	184 016	148 248	117 600	-35 768	-30 648

Результаты анализа использования фонда рабочего времени показали, что в 2022 году в сравнении с 2021 годом фонд рабочего времени снизился на 35 768 человеко-часов, и составил 148 248 человеко-часов. В 2023 году фонд рабочего времени также снизился и составил 117 600 человеко-часов. Снижение фонда рабочего времени сотрудников приводит к уменьшению объемов работы предприятия, что напрямую влияет на производительность труда. На предприятии ООО «Три-В Плюс» фонд рабочего времени снизился

в динамике за 3 года на 66 416 человеко-часов, это произошло в первую очередь из-за снижения среднесписочной численности сотрудников на 36 человек.

При проведении анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Три-В Плюс», была выявлена тенденция высокого темпа роста коэффициента текучести кадров в рассматриваемый период.

В связи с этим был произведен опрос сотрудников ООО «Три-В Плюс». Опрос сотрудников позволил выявить ключевые факторы, приводящие к увольнениям:

1. Транспортные сложности: сотрудники жалуются на отсутствие рабочего транспорта, что увеличивает время на поездки до места работы.

2. Отсутствие системы премирования.

Рассмотрим их более подробно.

Адрес ООО «Три-В Плюс»: Самарская обл., г. Тольятти, ул. Ларина, д. 151 корп. 4. На рисунке 2.17 представлено расположение ООО «Три-В Плюс» на Яндекс Карте.

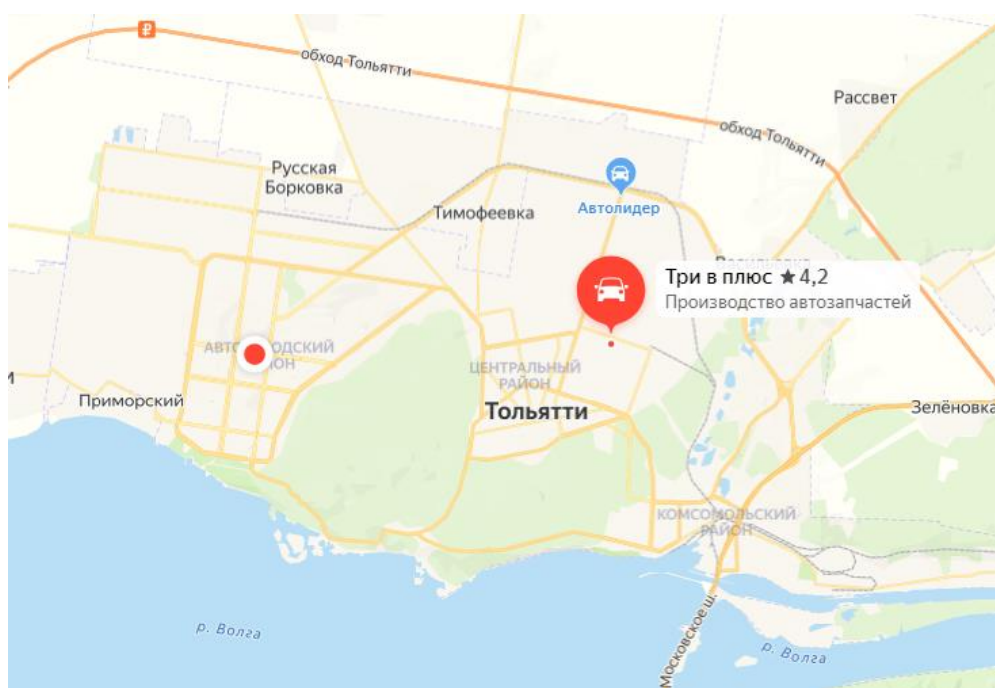


Рисунок 2.17 – Местоположение ООО «Три-В Плюс» на Яндекс карте

Сотрудники ООО «Три-В Плюс» живут в разных районах города Тольятти: Автозаводский, Центральный, Комсомольский, Шлюзовой.

Ближайшая остановка до ООО «Три-В Плюс»: Химико-технологический колледж. От остановки до предприятия расстояние составляет 1,6 км. На остановку ходит 6 маршрутов: 46, 52, 91, 317, 2, 4. Расписание маршрутов:

- 46: 6:14 – 22:44;
- 52: 6:00 – 16:35;
- 91: 7:01 – 20:26;
- 317: 5:18 – 18:08;
- 2: 5:41 – 21:20;
- 4: 5:19 – 16:47.

Следующая ближайшая остановка располагается в 3,3 км от места работы сотрудников: ПО Трансформатор. На остановку ходит 4 маршрута: 108, 300, 18, 24. Расписание маршрутов:

- 108: 6:30 – 8:00, 16:00 – 17:55;
- 300: 6:20 – 19:00;
- 18: 5:40 – 21:00;
- 24: 5:35 – 20:00.

Основная масса сотрудников проживает в Центральном и Автозаводском районах, и среднее время, которое они затрачивают на то, чтобы добраться до места работы составляет 1-1,5 часа.

Неудобства и затраты, связанные с тем, чтобы добраться до работы, приводят к снижению мотивации и желанию работать эффективно.

На рисунках 2.18 – 2.19 представлен маршрут от остановок до ООО «Три-В Плюс».

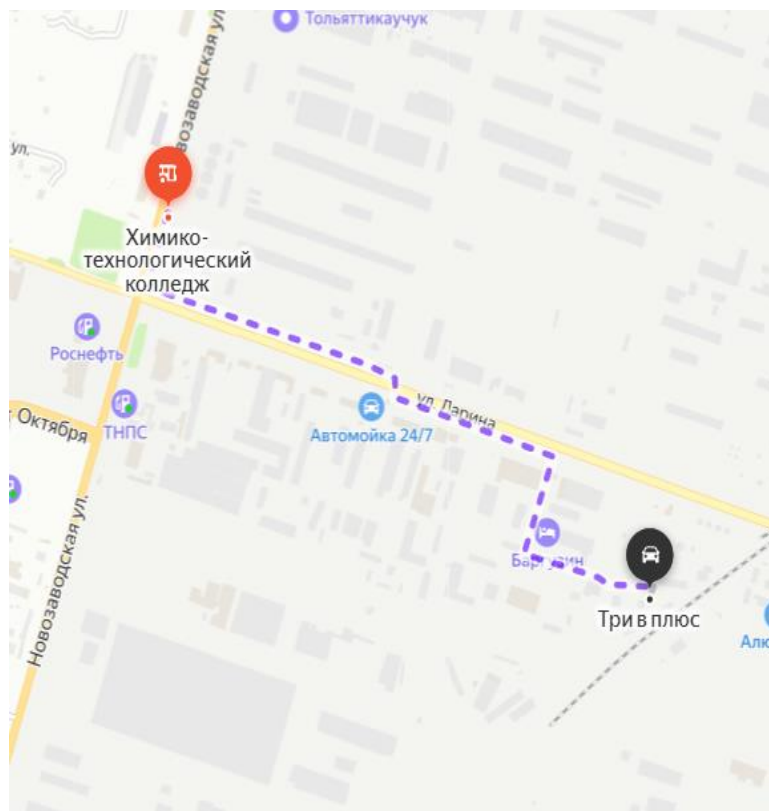


Рисунок 2.18 – Маршрут от остановки Химико-технологический колледж до ООО «Три-В Плюс»

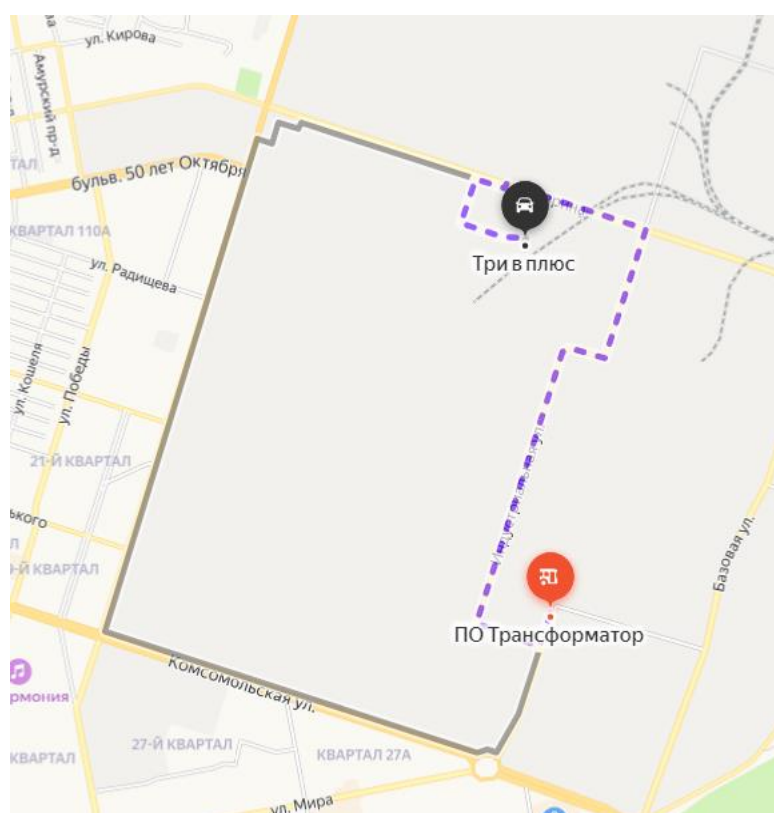


Рисунок 2.19 – Маршрут от остановки ПО Трансформатор до ООО «Три-В Плюс»

Еще один ключевой фактор, приводящий к увольнению сотрудников по собственному желанию, это: отсутствие системы премирования.

Не получая дополнительного вознаграждения за стабильность и ответственность, сотрудники менее лояльны к предприятию и склонны к смене рабочего места.

Мы предлагаем ввести премирование сотрудников по системе абсентеизма.

Абсентеизм – это термин, обозначающий отсутствие на рабочем месте, чаще всего по причине неявки на работу. Это может быть как временная (болезнь, отпуск, командировка), так и постоянная (увольнение, увольнение по собственному желанию) форма отсутствия [32].

Система премирования по абсентеизму – это система мотивации сотрудников, которая направлена на снижение уровня отсутствия на рабочем месте путем поощрения тех, кто регулярно является на работу. Первые примеры использования премиальных систем за регулярное посещение работы можно наблюдать в начале XX века на заводах и фабриках США и Европы.

Когда работники не видят прямой выгоды от своего присутствия, они начинают чаще брать больничные или отгулы по различным причинам. Это может привести к нехватке рабочей силы, снижению производительности и срыву сроков выполнения задач.

Опрос сотрудников ООО «Три-В Плюс» позволил рассмотреть введение услуги транспортировки сотрудников и введение системы премирования, как рекомендованные мероприятия направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

2.5 Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов

В условиях стремительного развития технологий и глобальной конкуренции, трудовые ресурсы становятся одним из важнейших факторов

успеха для любого предприятия. Качественная работа сотрудников – это не просто выполнение обязанностей, а движущая сила прогресса и инноваций. Именно от них зависит эффективность производства, качество продукции, а, следовательно, и прибыльность бизнеса.

Однако, удержание и мотивация сотрудников в современном мире – является сложной задачей. Высокая конкуренция на рынке труда, желание сотрудников искать новые возможности и развиваться, а также множество внешних факторов влияют на их лояльность и желание оставаться в организации.

Поэтому важно не только привлекать талантливых специалистов, но и создавать условия, способствующие их мотивации и удержанию.

Повышение мотивации в исследуемой организации позволит не только повысить производительность труда, но и добавить уверенности в завтрашнем дне и заинтересованность в сохранении рабочего места.

При разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс» следует ориентироваться на повышение стабильности организации, за счет улучшения условий работы для сотрудников. Что в свою очередь приведет к снижению текучести кадров и повысит эффективность труда персонала на предприятии.

На основании выводов, сделанных в результате анализа эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс» предлагается разработать и реализовать ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности трудовых ресурсов предприятия.

В качестве рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Три-В Плюс» предлагается ряд мероприятий, представленных в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Сводная таблица обоснования предлагаемых мероприятий

№ п/п	Выявление проблемы	Причины	Предлагаемое мероприятие	Предполагаемый результат
1	Рост текучести кадров на предприятии	Производственное подразделение находится далеко от остановок общественного транспорта	Введение услуги транспортировки сотрудников за счет средств работодателя	Повышение эффективности использования трудовых ресурсов, за счет введения рабочего транспорта для сотрудников
2	Рост текучести кадров на предприятии	Недостаточная мотивация сотрудников	Введение премирования сотрудников по системе абсентеизма	Повышение эффективности использования трудовых ресурсов, за счет введения премирования сотрудников по системе абсентеизма

Разработанные мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, исходили из полученных результатов анализа движения кадров ООО «Три-В Плюс» (таблица 2.9).

Выявленные показатели, позволили сделать вывод, что в период с 2018 по 2023 гг., у организации произошло снижение численности практически на 45%. В 2018 году среднесписочная численность сотрудников составила 127 человек, а в 2023 году среднесписочная численность сотрудников снизилась до 70 человек. Снижение численности персонала в большей мере произошло по причинам текучести кадров, в 2023 году коэффициент текучести кадров составил 27,1%, а в 2018 году коэффициент текучести кадров составил 1,5%. Соответственно, за последние 6 лет работы компании этот показатель увеличился на 25,6%. Из-за снижения численности персонала на оставшихся сотрудников приходится больший объем работы.

Опросы сотрудников ООО «Три-В Плюс» показали, что одним из факторов снижения численности персонала, является трудности маршрута до места работы. Рядом с местом работы находятся всего две остановки, где

ходит мало общественного транспорта, на котором можно доехать без пересадок. Остановки располагаются на расстоянии от 1,6 до 3,3 км, что увеличивает время сотрудников на дорогу до ООО «Три-В Плюс».

Вторым фактором снижения численности персонала по опросам сотрудников является отсутствие системы премирования, что приводит к снижению лояльности сотрудников к предприятию, и соответственно снижает эффективность трудовых ресурсов. Данное мероприятие будет мотивировать рабочих на регулярное посещение работы и снизит потери производительности из-за отсутствия сотрудников.

В связи с этим, разработка данных мероприятий поможет повысить эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс», расчет экономической эффективности которого произведен в параграфе 2.6.

2.6 Расчёт экономической эффективности предложенных мероприятий

Для реализации данных предложений необходимо рассчитать затраты предложенных мероприятий. Выбранные мероприятия направлены на внедрение рабочего транспорта для сотрудников, и внедрения премирования сотрудников по системе абсентеизма. В связи с проведением мероприятий, ожидается повышение эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс» и увеличение выручки.

Эффективность данных мероприятий оценивается через предполагаемое снижение текучести кадров, повышение производительности труда и увеличение объема выручки.

Рассчитаем экономический эффект от предложенных мероприятий.

Мероприятие №1:

Для введения услуги транспортировки сотрудников предприятию нужно заключить договор с транспортной компанией. Заключать договор мы будем с транспортной компанией ООО «ТРАНСПАРТНЕР». На ООО «Три-В Плюс» 70 сотрудников, так как часть сотрудников добираются на работу на личном автомобиле, то мы возьмем половину – 35 человек.

Основная часть сотрудников проживает в Центральном и Комсомольском районах, поэтому транспорт будет собирать сотрудников с двух районов. Заключение договора на 1 автобус вместительностью на 35 человек будет стоить 60 тыс.руб./мес.

Расходы на заключение договора с транспортной компанией на перевозку сотрудников представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Расходы на рабочий транспорт для перевозки сотрудников

Показатель	Расходы за месяц, руб.	Расходы за год, руб.
Заключение договора с транспортной компанией, руб.	60 000	720 000

Итого затраты на реализацию Мероприятия №1 за год составят: 720 тыс. руб.

Мероприятие №2:

Для введения премирования сотрудников, мы будем использовать систему премирования по абсентеизму.

Для введения премирования по системе абсентеизма мы установили четкие критерии для начисления премии. Так как на предприятии ООО «Три-В Плюс» самый высокий показатель коэффициента текучести кадров у группы персонала рабочих, то систему премирования по абсентеизму мы будем вводить этой категории сотрудников.

Премия по абсентеизму будет начисляться тем сотрудникам, кто:

- не имел прогулов без уважительной или уважительной причины за месяц;
- не имел больничного листа в текущем расчетном месяце.

Те сотрудники, которые не имели прогулов и не уходили на больничный в текущем расчетном месяце, будут получать премию в размере 20% от среднемесячной заработной платы работающего.

Рассчитаем размер премии, исходя из данных по среднемесячной зарплате на 1 работающего за 2023 год:

$$26\,800 \text{ руб.} * 20\% = 5\,360 \text{ руб.}$$

Численность сотрудников на ООО «Три-В Плюс» в 2023 году составила 70 чел., из них рабочих – 49 человек. По мнению руководителя кадровой службы, ежемесячно из 49 рабочих, 30 сотрудников будут попадать под критерии премирования. На основе этого предположения, рассчитаем затраты на мероприятие.

Расходы на премирование сотрудников по системе абсентеизма представлены в таблице 2.13.

Таблица 2.13 – Расходы на премирование сотрудников

Показатель	Расходы за месяц (с учетом страховых взносов – 30%), руб.	Расходы за год, руб.
Премирование сотрудников, руб.	$(5360 + 30\%) * 30 = 209\,040$	2 508 480

Итого затраты на реализацию Мероприятия №2 за год составят: 2 508, 48 тыс. руб.

В таблице 2.14 представлены общие затраты на разработку мероприятий.

Таблица 2.14 – Планируемые расходы на разработку мероприятий

Статьи расходов	Расходы за месяц, руб.	Расходы за год, руб.
Заключение договора с транспортной компанией, руб.	60 000	720 000
Премирование сотрудников, руб.	209 040	2 508 480
Всего	269 040	3 228 480

Для внедрения разработанных мероприятий общая сумма затрат на реализацию составит 3 228, 48 тыс. руб.

Из таблицы 2.14 видно, что наибольший процент затрат на реализуемые мероприятия, придется на внедрение премирования сотрудников по системе абсентеизма.

Теперь рассчитаем экономический эффект от снижения текучести кадров.

Оба мероприятия направлены на снижение текучести кадров, за счет мотивации сотрудников и улучшения условий работы. Что в свою очередь приведет к увеличению производительности труда, которая влияет на рост выручки или объема производства.

Для расчета дополнительной выручки от проведения мероприятий по сокращению текучести кадров, используем формулу:

$$Вд = (Кт * 0,3 * Ч * Пт)/100 \quad (2.6)$$

где, Кт - снижение коэффициента текучести (%) за счет улучшения мотивации персонала, решения социальных проблем и других мер, согласно предложенным мероприятиям;

0,3 - среднее изменение производительности труда в зависимости от изменения коэффициента текучести кадров (1% текучести повышает или снижает производительность труда на 0,3%);

Ч - численность работников в отчетном году (чел.);

Пт - производительность труда отчетного года (руб./чел.).

За 2022-2023гг. текучесть кадров составила:

$$19 \text{ ув.ч} / 70 \text{ чел} = 0,271$$

Предположим, что данные мероприятия уменьшат количество уволившихся по собственному желанию работников на три человека. Тогда:

$$16 / 70 = 0,229$$

$$\text{Отклонение составит: } 0,229 / 0,271 * 100 = 84,5\%$$

Это значит, что мероприятия сократят текучесть кадров на 15,5%

Рассчитаем снижение коэффициента текучести за счет применения мероприятий, мотивирующих персонал.

Получается:

$$Вд = (15,5 * 0,3 * 70 * 3\,320,6)/100$$

$$Вд = 10\,808,5 \text{ тыс. руб.}$$

Результаты расчета показателей экономической эффективности мероприятий сведем в таблицу 2.15.

Таблица 2.15 – Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятий

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Буквенное обозначение	Числовое значение
1.	Объем реализации до внедрения мероприятий	тыс. руб.	Op1	232 444
2.	Объем реализации после внедрения мероприятий	тыс. руб.	Op2= Op1 +ΔB	243 252,5
3.	Прирост выручки за счет реализации мероприятий	тыс. руб.	ΔB = Op2 - Op1	10 808,5
4.	Затраты связанные с проведением мероприятий (расходы на заключения договора с транспортной компанией и премирование сотрудников)	тыс. руб.	З	3 228, 48

Годовой экономический эффект от реализации мероприятий рассчитывается как разница между приростом выручки за счет реализации мероприятий (ΔB) и затратами на мероприятия (З) по формуле:

$$\text{Эф} = \Delta B - З = 7\,580,02 \text{ тыс. руб.} \quad (2.7)$$

где, Эф – годовой экономический эффект, руб.;

ΔB – прирост выручки (прибыли) за счет реализации мероприятий, руб.;

З - затраты на мероприятий, руб.

Далее рассчитаем срок окупаемости мероприятий, который представляет собой период, необходимый для возврата затрат, связанных с проведением мероприятий за счет притока денежных средств от их осуществления. Срок окупаемости определяется делением суммы затрат, связанных с проведением мероприятия, на величину притока денежных средств. Срок окупаемости мероприятий определяется по формуле:

$$\text{Ток} = З/\Delta B = 0,29 \text{ года} \quad (2.8)$$

где З – затраты на мероприятие, руб.;

ΔB – прирост выручки (прибыли) за счет реализации мероприятий, руб./год (период).

Данные расчеты подтверждают окупаемость менее чем, за 4 месяца ($0,29 * 12$ месяцев = 3,5 месяца).

Сведем рассчитанные показатели экономической эффективности проектируемых мероприятий в таблицу 2.16.

Таблица 2.16 – Сводная таблица показателей экономической эффективности мероприятий

№	Мероприятия	Затраты, тыс. руб.	Дополнительная выручка, тыс. руб.	Годовой эффект, тыс. руб.	Срок окупаемости мероприятия
1	Внедрение рабочего транспорта сотрудникам за счет средств работодателя	720	10 808, 5	7 580, 02	0,29
2	Внедрение премирования сотрудников по системе абсентеизма	2 508, 48			

Вывод:

Таким образом, расчет экономической эффективности предложенных мероприятий показал, что затраты на их реализацию окупаются меньше, чем за 4 месяца. В дополнение к этому реализация данных мероприятий позволит наладить кадровую работу в организации, систему подбора персонала, сократить текучесть трудовых ресурсов и привлечь новых высококвалифицированных сотрудников в компанию.

В таблице 2.17 представлены основные технико-экономические показатели до и после внедрения мероприятий.

Делая вывод по таблице 2.17, мы видим, что выручка после внедрения мероприятий в прогнозируемом году увеличилась на 4,7% по сравнению с 2023 годом до внедрения мероприятий, и показала более высокие темпы роста. Себестоимость продаж также увеличилась после внедрения мероприятия до 186 679,48 тыс. руб., темп прироста составил 1,76%.

Таблица 2.17 – Основные технико-экономические показатели до и после внедрения мероприятий

№	Показатель	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение (темп прироста),%
1	Выручка от реализации, тыс.руб	232 444	243 252,5	10 808, 5	4,7
2	Себестоимость, тыс. руб	183 451	186 679,48	3 228,48	1,76
2	Управленческие расходы, тыс. руб	33 912	33 912	0	0
3	Численность персонала, чел	70	70	0	0
4	Прибыль от продаж, тыс. руб	10 748	18 328,02	7 580, 02	70,52
5	Производительность труда, тыс.руб./чел.	3 320,6	3 428,9	108,3	3,26
6	Рентабельность продаж, %	4,62	7,53	2,91	62,9
7	Рентабельность персонала, тыс. руб.	153,54	261,83	108,29	70,5

Прибыль от продаж после внедрения мероприятия увеличилась на 70,52%. Численность после внедрения мероприятий осталась неизменной и составила 70 человек.

Производительность труда увеличилась на 3,26% после внедрения мероприятий, и составила 3 428,9.

Так же из таблицы 2.17 видно, что возросла рентабельность. Рентабельность продаж по прибыли от продаж увеличилась на 62,9%, и составила 7,53%, а рентабельность персонала увеличилась на 70,5%, и составила 261,83%.

Таким образом, все исследуемые технико-экономические показатели деятельности предприятия демонстрируют положительную динамику. Произведя расчеты вышеизложенных мероприятий можно сделать вывод о их эффективности.

В данной главе был произведен анализ основных технико-экономических показателей и оценка эффективности использования трудовых ресурсов, а также рассмотрены и рассчитаны мероприятия, которые рекомендовано внедрить в деятельность предприятия ООО «Три-В Плюс», чтобы повысить эффективность использования трудовых ресурсов и увеличить объем продаж.

Глава 3. Изучение темы «Трудовые ресурсы» в рамках основного общего образования

3.1 Теоретические аспекты изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания

Тема «труд» и «трудовые ресурсы» является одной из ключевых в школьном курсе обществознания, поскольку она раскрывает фундаментальные аспекты экономической и социальной жизни общества.

Изучение темы «труд» помогает школьникам осознать важность профессионального самоопределения и сформировать представление о различных профессиях, в том числе о технических специальностях. Школьники узнают, что труд является не только источником дохода, но и способом самореализации, социальной адаптации, получения удовлетворения от жизни.

«Труд» представляет собой деятельность человека, направленную на производство продукции или оказание услуг. В свою очередь, «трудовые отношения» описывают взаимоотношения между работодателем и работником, включая условия работы, оплату труда, права и обязанности сторон. Трудовой договор, заключаемый в рамках трудовых отношений, регулирует взаимодействие между работником и работодателем.

Приказом Министерства Просвещения РФ от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего и основного общего образования» были приняты новые стандарты ФГОС НОО и ФГОС ООО, вступающие в силу с 01.09.2022 г. [4]

Обновленная программа ФГОС сохраняет принципы вариативности, в формировании школами основных образовательных программ начального общего и основного общего образования, а именно:

- предусмотреть учебные предметы, учебные курсы и учебные модули;

- разработать и реализовать программы углубленного изучения отдельных предметов;

- учет интересов и возможностей образовательных организаций и их учащихся: разработка и внедрение индивидуальных учебных планов в соответствии с образовательными потребностями и интересами учащихся.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) для школьной дисциплины экономики включает в себя ряд требований, которым ученик должен соответствовать. Следующие основные моменты, которые включаются в данные требования:

1. Понимание базовых экономических концепций – ученик должен знать основные экономические понятия, в том числе и по теме «Трудовые ресурсы», такие как труд и трудовые отношения, спрос и предложение на труд, виды труда, факторы влияющие на производительность труда, безработица и другие.

2. Умение анализировать экономические процессы – ученику нужно уметь анализировать трудовые ситуации в экономике, делать выводы и прогнозировать возможные последствия различных экономических событий.

3. Знание основ экономической теории - ученик должен ознакомиться с основами классической и современной экономической теории, такими как теория человеческого капитала, теория производства, теория безработицы и т.д.

4. Умение работать с экономической информацией – ученик должен уметь анализировать и интерпретировать экономическую информацию, такую как таблицы, графики, новостные статьи и т.д.

5. Разработка экономических навыков – ученик должен уметь производить оценку рынка труда, понимать основные принципы и методы оценки эффективности труда, понимать трудовое законодательство, принимать экономические решения и планировать свое профессиональное развитие.

В ходе изучения экономики по ФГОС ученик должен понять основы экономической науки, развить аналитическое мышление и навыки работы с экономической информацией, а также научиться применять полученные знания на практике для выработки экономически обоснованных решений.

При разработке уроков по экономике учителю необходимо опираться на требования ФГОС и стремиться к формированию у школьников комплексных компетенций, включая предметные, коммуникативные и личностные.

В современных условиях глубокое понимание экономических процессов становится неотъемлемой частью общего образования. Курс обществознания играет ключевую роль в формировании экономической культуры и мышления учащихся.

В школьном курсе обществознания «трудовые отношения» рассматриваются как совокупность экономических, социальных и правовых отношений, возникающих между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности. К предмету трудовых отношений относятся: трудовой договор, заработная плата, рабочее время, отдых, условия труда, охрана труда. Школьники узнают о законодательстве о труде, о правах и обязанностях работников и работодателей, о механизмах защиты трудовых прав.

В учебной программе рассматриваются проблемы, возникающие в трудовых отношениях:

- безработица;
- неполная занятость;
- неравенство в заработной плате;
- дискриминация на рынке труда.

Трудовое законодательство занимает значимое положение в учебном курсе обществознания, поскольку оно затрагивает множество аспектов жизни в обществе и для каждого индивида. Это является частью правовой системы государства и регулирует отношения между работниками и работодателями.

Изучение основ права, разновидности правовых норм и практики правового регулирования в учебном курсе помогает учащимся лучше понимать роль и значение трудового законодательства в обществе.

Понимание трудового законодательства помогает школьникам стать ответственными гражданами, осведомленными о своих правах и обязанностях как работников, а также уважающими права других участников трудовых отношений. Освещение этой темы способствует развитию активной гражданской позиции и пониманию важности соблюдения законов в сфере труда.

Таким образом, темы «труд», «трудовые отношения» и «трудовые ресурсы», в школьном курсе обществознания играют важную роль в формировании личности школьника, в его подготовке к успешной жизни в современном обществе. Изучение этих тем помогает учащимся сформировать более глубокое понимание экономических, социальных и правовых аспектов в жизни общества, а также помогает им в профессиональном самоопределении.

3.2 Анализ учебников и учебных программ по экономике для школьников

В процессе подготовки нашего мероприятия, посвященного теме «Трудовые ресурсы», мы провели анализ учебников по обществознанию для 8-11 классов, соотнеся их с действующим ФГОС и предстоящими изменениями. Особое внимание было уделено блоку «Экономика», чтобы оценить, насколько в нем освещаются вопросы трудовых ресурсов и их значение для развития общества.

Учебник по обществознанию 8 класса под редакцией К.В. Сорвина [28] полностью посвящен рассмотрению блока «Экономика». Учебник знакомит школьников с составными компонентами экономической сферы, устройством рыночной экономики.

Представим в таблице 3.1 темы, с которыми знакомятся учащиеся во второй главе «Как устроена рыночная экономика».

Таблица 3.1 – Вторая глава «Как устроена рыночная экономика»

Глава 2. «Как устроена рыночная экономика»	Количество часов
Урок 7. Как работает свободный рынок	1
Урок 8. «Невидимая рука» рынка и общественный интерес	1
Урок 9. Предприятие в рыночной экономике	1
Урок 10. Выручка, издержки и прибыль фирмы	1
Урок 11. Конкуренция	1
Урок 12. Трудовая деятельность	1
Урок 13. Рынок труда. Заработная плата и стимулирование труда	1

Как мы можем заметить из таблицы 3.1, тема трудовых ресурсов в данном учебнике рассматривается в отдельном параграфе. В учебнике представлен комплексный подход к изучению этой темы, включающий в себя следующие аспекты:

- Введение в рынок труда: Учащимся предлагается осмыслить механизмы функционирования рынка труда, разобраться в типах оплаты труда (сдельная и повременная), а также понять влияние уровня безработицы на экономику страны.

- Понятия спроса и предложения на труд: Учебник знакомит учащихся с ключевыми понятиями «спрос на труд» и «предложение труда», а также рассматривает категории населения на рынке труда.

- Факторы, влияющие на спрос и предложение: В учебнике детально рассматриваются факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда, с особым акцентом на практико-ориентированный подход, что соответствует требованиям нового ФГОС.

- Дифференцированный подход к обучению: Используется дифференцированный подход к изучению материала, что позволяет учитывать индивидуальные особенности учащихся. Представлены современные учебные и дополнительные материалы, а также разнообразные и интересные практические задания.

– Подготовка к ОГЭ и олимпиадам: Учебник содержит методический материал, направленный на подготовку учащихся к ОГЭ, а также дополнительные методические материалы для подготовки к участию в олимпиадах по общественным наукам.

Таким образом, учебник по обществознанию для 8 класса под редакцией К.В. Сорвина предлагает содержательную и интересную программу изучения темы «Трудовые ресурсы», которая способствует формированию у учащихся прочных знаний и навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности и жизни в современном мире.

Далее проанализируем учебник по обществознанию для 8 класса в образовательных учреждениях под редакцией Боголюбова Л.Н. [33, с. 224]. В учебнике по обществознанию под редакцией Л.Н. Боголюбова экономический блок углубляет знания учащихся о фундаментальных этапах общественного производства (производство, обмен, потребление) через изучение ключевых экономических концепций. Учебник предлагает изучение обобщенных экономических концепций, охватывающих широкий спектр явлений экономической жизни, таких как экономическая система, рынок, собственность, ограниченные ресурсы.

Одним из преимуществ учебника является рассмотрение микроэкономических вопросов — экономических отношений между отдельными хозяйствующими субъектами (потребителями, производителями, фирмами). Также учебник уделяет внимание некоторым макроэкономическим проблемам, включая роль государства в экономике, безработицу и международную торговлю.

В целом, учебник Л.Н. Боголюбова предлагает сбалансированный подход к изучению экономики, охватывающий как микроэкономические, так и макроэкономические аспекты. Это позволяет учащимся сформировать более глубокое понимание экономических процессов и их влияния на жизнь общества.

Таблица 3.2 – Блок «Экономика» в учебнике по обществознанию под редакцией Боголюбова Л.Н. для 8 класса

Глава 2. «Как устроена рыночная экономика»	Количество часов
Урок 1. Экономика и ее роль в жизни общества	1
Урок 2. Главные вопросы экономики	1
Урок 3. Собственность	1
Урок 4. Рыночная экономика	1
Урок 5. Производство – основа экономики	1
Урок 6. Предпринимательская деятельность	1
Урок 7. Роль государства в экономике	1
Урок 8. Распределение доходов	1
Урок 9. Потребление	1
Урок 10. Инфляция и семейная экономика	1
Урок 11. Безработица, ее причины и последствия	1
Урок 12. Мировое хозяйство и международная торговля	1

В данном учебнике тема трудовых ресурсов рассматривается в параграфе «Безработица, ее причины и последствия», где обсуждаются такие понятия, как «востребованные профессии», причины безработицы, роль государства в обеспечении занятости. Учащиеся знакомятся с основными причинами, видами безработицы и мерами борьбы с ней.

Аналогичная ситуация прослеживается и при рассмотрении учебника по обществознанию для 8 класса под редакцией А.И. Кравченко, Е.А. Певцовой 2020 г. [31].

Таблица 3.3 – Блок «Человек и экономика» в учебнике по обществознанию Кравченко А.И. для 8 класса

Глава 2. «Как устроена рыночная экономика»	Количество часов
Урок 1-2. Экономика как хозяйство и как наука	2
Урок 3-4. Основы экономики	1
Урок 5. Деньги, их функции	1
Урок 6. Собственность и ее формы	1
Урок 7. Рынок и рыночный механизм	1
Урок 8. Конкуренция в условиях рынка	1
Урок 9. Предпринимательство	1
Урок 10. Формы предприятий	1
Урок 11. Банки и банковские услуги	1
Урок 12. Страховые услуги	1
Урок 13. Рынок труда	1
Урок 14. Семейная экономика	1
Урок 15. Экономические циклы	1

Урок 16. Роль государства в развитии экономики	1
Урок 17. Государственный бюджет	1
Урок 18. Налоги и налогообложение	1
Урок 19. Социальное неравенство и социальная политика	1

В разделе «Экономика» представлен обзор основных экономических явлений, включая: цену, рынок, спрос и предложение, конкуренцию, предпринимательство, обмен и потребление, доход, производство, товары и деньги, а также роль государства в экономике.

Тема «Трудовые ресурсы» рассматривается в разделе «Рынок труда». Учащиеся изучают сущность, виды и значение труда, а также знакомятся с понятиями «рабочая сила» и «рынок труда».

Для закрепления материала учащимся предлагается размышлять над вопросом о причинах потери работы и необходимых знаниях для безработного. В целом, учебник предоставляет учащимся базовые знания об экономике и рынке труда, способствуя формированию их экономической грамотности и пониманию важности труда в современном мире.

В учебнике по обществознанию О.А. Котовой и Т.Е. Лисковой [29] для 8 класса изучению экономической сферы посвящены две главы. Рассмотрим темы 1 главы «Мир экономики», представленные в таблице 3.4.

Таблица 3.4 – Глава 1. «Мир экономики»

Глава 2. «Как устроена рыночная экономика»	Количество часов
Урок 1. Экономика и ее роль в жизни общества	1
Урок 2. Собственность и экономические системы	1
Урок 3. Спрос и предложение	1
Урок 4. Как рынок регулирует экономику	1
Урок 5. Экономика фирмы	1
Урок 6. Роль государства в экономике	1
Урок 7. Деньги и их функции	1
Урок 8. Для чего нужны банки и биржи	1
Урок 9. Занятость и безработица	1
Урок 10. Налоги	1
Урок 11. Государственный бюджет	1
Урок 12. Как развивается экономика	1

Учебник посвящает значительное внимание теме занятости и безработицы, рассматривая трудовые ресурсы в этом контексте. Учащиеся знакомятся с понятиями «рынок труда», «стимулирование труда», «занятость» и «безработица». В учебнике раскрываются причины безработицы и характеризуется ее влияние на рынок труда. Особое внимание уделяется роли государства в обеспечении занятости и мерам, способствующим снижению безработицы.

Для закрепления знаний учебник предлагает интересное практическое задание, которое позволяет учащимся проанализировать государственную политику в сфере занятости на основе достоверных источников. Это задание способствует самостоятельной поисковой деятельности учащихся, глубокому пониманию и закреплению изученного материала.

Учебник по обществознанию для 9 класса, авторов Кудиной М.В., Чурзиной И.В. [34], предлагает учащимся обширный обзор экономических концепций, включая:

- Экономику и ее основные элементы;
- Экономическую систему и хозяйственную деятельность;
- Роль государства в современной экономике;
- Основы финансовой грамотности (деньги, банки, семейная экономика, личные финансы и др.).

Параграф «Рынок труда. Кем я должен быть?» во второй главе учебника, рассчитан на 2 учебных часа, и посвящен теме "Трудовые ресурсы". Учащиеся знакомятся с ключевыми понятиями, такими как «рынок труда», «профсоюз», «экономически активное население», «занятость», «безработица», «профессия», «заработная плата», «минимальная заработная плата», а также с функциями биржи труда.

Учебник включает фрагменты нормативных правовых актов, описывающих деятельность государства в сфере занятости населения. Учащимся предлагается провести анализ востребованности профессий на

рынке труда, объяснить различия в заработной плате с экономической точки зрения и аргументировать свой выбор профессии, учитывая состояние рынка труда и другие экономические факторы.

Учебник отличается яркой оформлением, логичной структурой материала, разъяснением ключевых понятий, рассмотрением различных аспектов изучаемой темы, а также наличием иллюстраций, таблиц, диаграмм, графиков и схем, что делает изучение тем экономики более интересным и доступным для учащихся.

В учебниках по обществознанию для 10-11 классов Л.Н. Боголюбова, А.И. Кравченко и М.В. Кудиной [33,31,34] в курсе 10-го класса уделяется внимание блоку "Экономика", где учащиеся изучают механизмы функционирования рыночной экономики, включая вопросы рынка труда, занятости и безработицы, а также виды безработицы.

В рамках блока "Экономика" учащимся посвящается 2 учебных часа на тему "Занятость и безработица", с фокусом на государственную политику в области занятости. Они узнают о спросе и предложении на рынке труда, а также о взаимодействии между ними. Дополнительные источники информации позволяют учащимся рассмотреть особенности работы с молодежью и оценить свои шансы на трудоустройство на рынке труда.

Важно отметить, что все рассмотренные учебники полностью соответствуют федеральным государственным образовательным стандартам начального и среднего общего образования. Они содержат необходимые теоретические концепции, профессиональные термины и практические задания для более глубокого понимания и закрепления учебного материала. Учебники отличаются ярким оформлением и логичной структурой. В них также представлены иллюстрации, таблицы, схемы и графики. Методический аппарат каждого параграфа включает в себя фрагменты документов, а также вопросы и практические задания различной сложности.

Таким образом, анализ рассмотренных учебников по обществознанию позволил сделать вывод о важности и актуальности темы "Трудовые ресурсы" для учащихся. Эта тема играет ключевую роль как в подготовке к олимпиадам, так и к ОГЭ и ЕГЭ по обществознанию, особенно в тематическом блоке "Экономика".

Важно отметить, что в рассмотренных учебниках тема "Трудовые ресурсы" рассматривается в тесной связи с темами "Рынок труда", "Занятость и безработица". Однако полноценное изучение этой темы в течение одного часа невозможно. Поэтому мы предлагаем провести внеурочное мероприятие для углубления знаний учащихся по этой теме «Трудовые ресурсы организации». Предлагаемая нами внеурочная работа основана на практико-деятельностном подходе, который особенно подчеркивается в соответствии с новым Федеральным государственным образовательным стандартом, как уже отмечалось ранее. Ведь именно школа готовит ребенка к активной деятельности в различных сферах жизни.

Таким образом, в рамках параграфа 3.2 были проанализированы 6 учебников:

- учебник по обществознанию 8 класса под редакцией К.В. Сорвина;
- учебник по обществознанию для 8 класса в образовательных учреждениях под редакцией Л.Н. Боголюбова;
- учебник по обществознанию для 8 класса под редакцией А.И. Кравченко, Е.А. Певцовой;
- учебник по обществознанию О.А. Котовой и Т.Е. Лисковой;
- учебник по обществознанию для 9 класса, авторов М.В. Кудиной, И.В. Чурзиной;
- учебник по обществознанию для 10-11 классов Л.Н. Боголюбова, А.И. Кравченко и М.В. Кудиной.

3.3 Разработка внеурочного занятия на тему: «Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях»

Тема внеурочного занятия: «Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях»

Цель: расширить и углубить представления школьников о формах и системах оплаты труда, научиться рассчитывать заработную плату сдельщиков и повременщиков.

Цели и задачи занятия:

Образовательные:

- рассмотрение основных вопросов темы;
- уяснение основных понятий: промышленно – производственный персонал, непромышленный персонал, заработная плата, премия.

Воспитательные:

- воспитание культуры труда;
- повышение правовой культуры;
- формирование коммуникативных навыков.

Развивающие:

- формирование умения мыслить, анализировать факты;
- формулировать и отстаивать точку зрения.

Школьники должны знать:

- 1) понятие и виды персонала;
- 2) понятие заработной платы и ее особенности;
- 3) формы и системы оплаты труда.

Школьники должны уметь:

- 1) объяснять, чем отличается промышленно – производственный персонал от непромышленного;
- 2) различать сдельную оплату труда от повременной;
- 3) применять полученные знания при решении задач по расчету заработной платы.

Тип урока – комбинированный с элементами практической деятельности школьников.

Возрастная группа: 9-11 класс.

Время проведения: 45 минут.

Оборудование: персональный компьютер, видеопроектор, презентация (Приложение В) и карточки с заданиями (Приложение Г).

План:

1. Производственный и непроизводственный персонал организации (предприятия). Планирование численности и состава персонала.
2. Производительность труда. Классификация и характеристика основных показателей производительности труда. Методы измерения производительности труда.
3. Формы и системы заработной платы.
4. Первичные документы по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев.

Ход внеурочного занятия:

1. Организация группы. Постановка цели занятия.
2. Объяснение нового материала.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для участия в трудовой деятельности. Эффективность деятельности предприятия зависит от квалификации кадров (персонала).

1 вопрос. Производственный и непроизводственный персонал организации (предприятия).

Персонал предприятия – это наемные работники, заключившие трудовой договор с работодателем. Если собственники участвуют в деятельности предприятия и получают заработную плату и часть прибыли, то они включаются в персонал предприятия.

Классификация персонала предприятия осуществляется по следующим признакам:

1) по имущественным отношениям:

- собственники предприятия, то есть учредители;
- наемные работники.

2) по степени участия в производственной деятельности:

- промышленно-производственный персонал (ППП);
- непроизводственный персонал.

3) по категориям:

- рабочие, включая основных и вспомогательных рабочих, младший обслуживающий персонал и охрану предприятия;
- служащие, включая руководителей, специалистов и технических исполнителей.

4) по месту основной работы:

- состоящие в штате;
- не состоящие в штате.

К ППП относятся работники, занятые в производственной деятельности и обслуживании производства: это работники цехов, заводоуправления, лабораторий и др.

Непроизводственный персонал – это работники, обслуживающие непромышленные хозяйства, например, ЖКХ, медпункты, столовые, находящиеся на балансе предприятия.

Рабочие – работники, непосредственно участвующие в производстве продукции, обслуживании оборудования, транспортировке материалов и готовой продукции.

Младший обслуживающий персонал – это работники, занимающиеся, уборкой служебных помещений, обслуживанием рабочих и специалистов.

Руководители – это работники, занятые на руководящих должностях различного уровня.

Специалисты – это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими видами деятельности.

Например, менеджер по рекламе, по сбыту.

Технические исполнители – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари, референты).

Задание № 1. Выберите правильный вариант ответа:

1. Что понимается под определением «Трудовые ресурсы предприятия»?

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) часть населения, которая участвует в трудовом процессе;
- В) часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для участия в трудовой деятельности;
- Г) сотрудники, работающие в основных цехах;
- Д) сотрудники, которые несут материальную ответственность.

2. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- А) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
- Б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- В) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- Г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
- Д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану.

3. К специалистам относятся:

- А) главный механик;
- Б) электрик;
- В) кассир;
- Г) инженер-механик;
- Д) финансовый директор.

Ответы к вопросам: 1 – В, 2 – Б, 3 – Г.

2 вопрос. Производительность труда. Классификация и характеристика основных показателей производительности труда. Методы измерения производительности труда.

Производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности общественного производства. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива.

Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности.

В планах по росту производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя:

1. выработка – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени;
2. трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции.

Выработка является наиболее распространенным показателем учета уровня производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем выполненных работ и отработанное время, различают несколько методов расчета уровня выработки.

В качестве второго показателя производительности труда используют трудоемкость, которую рассчитывают на единицу продукции и на весь товарный выпуск.

Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции и услуг. Трудоемкость отражает прямую связь между объемом производства и трудовыми затратами. Применение показателя трудоемкости позволяет увязать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста. Показатель

трудоемкости позволяет сопоставлять затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и на участках предприятия.

Различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость.

Задание №2. За рассматриваемый период предприятие произвело 1 170 000 единиц изделий, стоимость каждого составила 57,5 рублей. Среднесписочная численность рабочих 87 человек. Количество рабочих дней в году 247, продолжительность рабочего дня 8 часов. Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Решение. Задачи на производительность труда решаются через определение выработки, которая включает среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку. В первую очередь при решении этого задания необходимо определить общую сумму выработанной продукции через умножение ее стоимости на количество:

$$Q = 1\,170\,000 * 57,5 = 67\,275\,000 \text{ рублей.}$$

Среднегодовая выработка вычисляется путем деления годовой выработки на количество работников:

$$\text{Вгод.} = 67\,275\,000 / 87 = 773\,275,8 \text{ рублей}$$

Мы видим, что каждый работник за год произвел продукции на 773 275, 8 руб.

Среднедневная выработка составит:

$$\text{Вдн.} = 773\,275,8 / 247 = 3\,130,7 \text{ руб.}$$

Среднечасовая выработка:

$$\text{Вчас.} = 3\,130,7 / 8 = 391,3 \text{ руб.}$$

$$\text{Ответ: Вгод.} = 773\,275,8 \text{ руб., Вдн.} = 3\,130,7 \text{ руб., Вчас} = 391,3 \text{ руб.}$$

Задание №3.

Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 125 штук.

Решение. Для расчета трудоемкости определим отношение времени изготовления к количеству изделий в партии:

$$Tr. = 10/125 = 0,08 \text{ часов.}$$

Вывод: Таким образом, трудоемкость одного изделия из партии составила 0,08 часов. Это время, которое необходимо для выпуска одного изделия.

Ответ: $Tr. = 0,08 \text{ ч.}$

3 вопрос. Формы и системы заработной платы.

Заработная плата – это денежная компенсация, которую работник получает за свой труд, выполняемый в рамках официального трудового договора с работодателем. Заработная плата может представлять собой фиксированный оклад, часовую или сдельную оплату труда, премии, дополнительные пособия и льготы.

Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это процесс расчета и выплаты заработной платы работникам за свою работу. Этот процесс включает в себя учет отработанных часов, выполненной работы, удержания налогов и страховых взносов, а также проведение корректировок и расчетов по различным видам оплаты труда. Оплата труда работников регулируется законодательством и трудовым договором.

Можно сказать и так, что заработная плата — это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия. Различают номинальную и реальную заработную плату.

Таблица 3.5 – Виды заработной платы

Номинальная заработная плата	Реальная заработная плата
Сумма денег, которую человек получает за выполнение работы или оказание услуг, выраженная в текущих денежных единицах без учёта инфляции.	Сумма, которую работник получает после учета инфляции, т.е. это номинальная заработная плата, скорректированная на изменение покупательской способности денег.
Это именно та сумма, которую человек получает на руки от работодателя.	Реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Критерии трудовой деятельности	Сдельная форма оплаты труда	Повременная форма оплаты труда
Основной критерий	Количественный результат труда	Отработанное рабочее время
Контроль использования рабочего времени	Минимальный	Является необходимым
Зависимость между количеством труда и оплатой	Прямая	Косвенная
Необходимость выполнять дополнительные работы кроме прямых обязанностей	Прямо противоречит форме оплаты труда	Не противоречит форме оплаты труда
Необходимость прикладывать дополнительные усилия для контроля качества результатов работы	Обычно необходимо	Обычно необходимости нет
Предполагаемая квалификация работника	Преимущественно низкая	Преимущественно высокая
Характер трудовых операций	Однообразные	Разнообразные

Рисунок 3.1 – Формы оплаты труда

Задание №4. Определить месячный заработок бухгалтера с месячным окладом 28 тыс. руб. В рассматриваемом месяце по плану 23 рабочих дня. Фактически работником было отработано 21 день. По результатам работы предприятия специалисты премируются в размере 20% от фактического месячного оклада.

Решение.

1. Заработная плата бухгалтера за отчетный период определяется по формуле:

$$\text{Зповр.} = \text{Ст. мес.} * \text{Дфакт.} / \text{Дпл.}$$

$$\text{Зповр.} = 28\,000 * 21 / 23 = 25\,565,3 \text{ руб.}$$

2. Размер премии составит:

$$\text{Рпр.} = 25\,565,3 * 20\% = 5\,113,06 \text{ руб.}$$

2. Заработная плата работника с учетом премии составит:

$$\text{Зп.} = 25\,565,3 + 5\,113,06 = 30\,678,36 \text{ руб.}$$

Ответ: заработная плата бухгалтера составит 30 678,36 руб.

Задание №5. Рассчитать заработную плату рабочего сдельщика при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если норма времени на обработку 1 детали – 1 час, за месяц рабочий произвел 210 деталей. Цена за производство одной детали 126 руб. В рассматриваемом месяце 22 рабочих дня, продолжительность смены 8 часов. За детали, изготовленные сверх нормы, оплата прогрессивная, по удвоенным расценкам.

Решение.

1. Определяем норму выработки за смену (8 часов):

$$\text{Нвыр. см.} = 8 / 1 = 8 \text{ шт.}$$

2. Определяем норму выработки за месяц:

$$\text{Нвыр. мес.} = 22 * 8 = 176 \text{ шт.}$$

3. Рассчитываем заработную плату за выполнение месячной нормы:

$$\text{Зсд.} = 176 * 126 = 22\,176 \text{ руб.}$$

4. Рассчитаем количество деталей произведенных рабочим сверх нормы:

$$\text{Ксв.н.} = 210 - 176 = 34 \text{ шт.}$$

5. Рассчитаем заработную плату рабочего с учетом удвоенного тарифа, за детали произведенные сверх нормы:

$$\text{Зп.} = 22\,176 + (34 * 252) = 30\,744 \text{ руб.}$$

Ответ: заработная плата рабочего сдельщика при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда составила 30 744 руб.

4 вопрос. Первичные документы по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев.

На предприятии существуют две формы оплаты труда повременная и сдельная, все изложено во внутренних документах организации: «Положение об оплате труда», «Положение о премировании». Расчет заработка при

Документы содержат нормы и правила по оплате труда, которые доводятся до сотрудников под роспись. Документы по учету заработной платы на предприятии это приказ о приеме на работу, личная карточка, приказ о предоставлении отпуска, приказ о прекращении трудового договора, табель учета рабочего времени, лицевой счет, расчетная ведомость, расчетно-платежная ведомость и платежная ведомость.

Документом по учету рабочего времени является табель учета рабочего времени.

Учету рабочего времени подлежит:

- фактическое рабочее время (включает отработанное и неотработанное работником время);
- сверхурочные работы, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок;
- оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя.

В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Рабочее время это время в течение, которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора обязаны выполнять свои трудовые обязанности в организации, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

На предприятии сотрудники заключают коллективный трудовой договор, в котором указывается, что за время простоев работнику выплачивается 2/3 средней заработной платы, но время простоев по вине работника не оплачивается.

Задание №6. Оформить табель учета рабочего времени за март текущего года на работников структурного подразделения цех №1:

- Иванов А.И. – начальник цеха, отработал полный месяц;
- Петров С.М. – токарь 3 разряда, с 1 по 9 марта – больничный лист, 12.03 – отработал 9 часов;
- Павлов Т.А. – токарь 3 разряда, с 16 марта – отпуск;
- Конев С.Р. – токарь 4 разряда, отработал полный месяц;
- Паршин О.В. – слесарь 4 разряда, отработал полный месяц, 20.03 – 10 часов;
- Никонов О.Л. – наладчик, работает на ставке 0,5, отработал полный месяц.

Рабочий день на полную ставку – 8 часов, 5-дневная неделя.

Подведение итогов внеурочного занятия. Рефлексия.

Прием «Плюс-минус-интересно». Учитель предлагает учащимся проанализировать содержание внеурочного занятия, что было интересно, с какими трудностями они столкнулись, чему новому они научились и какие навыки получили, и, конечно же, оценить свою работу на уроке.

Третья глава продемонстрировала важность изучения темы «Трудовые ресурсы» в рамках школьного предмета «Экономика». Внедрение данного внеурочного занятия в образовательный процесс позволит школьникам не только усвоить теоретические основы трудовых ресурсов, но и развить важные практические навыки, необходимые для успешной жизни в современном мире.

В настоящее время знания в экономической сфере являются неотъемлемой частью общего образования. Изучение экономики в курсе общественных наук создает условия для формирования экономической культуры и экономического мышления учащихся. При подготовке к запланированному нами мероприятию по теме «Трудовые ресурсы предприятия» необходимо было проанализировать учебники по

обществознанию 8-11 классов и рассмотреть блок «Экономика», какое значение в нем уделяется рассмотрению темы «Трудовые ресурсы».

На сегодняшний день, внеурочные занятия играют ключевую роль в разностороннем развитии личности ученика. Этот вид деятельности направлен на выполнение специфических образовательных задач, соответствующих требованиям федерального образовательного стандарта. Они являются неотъемлемой частью образовательного процесса школы и одной из форм организации свободного времени учащихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив теоретические положения, касающиеся управления трудовыми ресурсами, можно сделать вывод, что они играют ключевую роль в функционировании любой современной компании. Это обусловлено тем, что трудовые ресурсы существенно влияют на производственные процессы, поскольку их взаимодействие с предметами труда и материальными потоками способствует повышению эффективности работы организации.

В настоящее время формирование структуры и состава трудовых ресурсов компании определяется различными факторами. Трудовые ресурсы оказывают значительное воздействие на операционную деятельность любого хозяйствующего субъекта.

В литературе, посвященной оптимальному использованию трудовых ресурсов, представлено несколько подходов к определению их структуры и состава в организации. Разнообразие этих подходов объясняется потребностью многих предприятий в индивидуальной кадровой политике, которая обусловлена различными факторами. Кроме того, стоит отметить, что существует значительное количество различных показателей, описывающих трудовые ресурсы предприятия.

Объектом исследования данной работы является общество с ограниченной ответственностью «Три-В Плюс», основным видом деятельности которого является: производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств (код по ОКВЭД 29.3).

Первая глава выпускной квалификационной работы посвящена теоретическим аспектам оценки эффективности использования трудовых ресурсов. В главе были рассмотрены: экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов. Также, были выделены основные принципы и методы анализа трудовых ресурсов на предприятии, которые применяются на всех этапах аналитических процессов в данной области. Приведены основные показатели эффективного использования трудовых ресурсов, а

именно: производительность труда, трудоемкость продукции, рентабельность персонала, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, движение рабочей силы и использование фонда рабочего времени, и выделено их значение в успешной деятельности предприятия.

Изучение теоретических аспектов управления трудовыми ресурсами подчеркивает их важное значение для деятельности современной компании.

Во второй главе были подробно проанализированы технико-экономические показатели предприятия ООО "Три-В Плюс", проведен анализ финансовых результатов деятельности предприятия, произведена оценка эффективности использования трудовых ресурсов, также был проведен анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия. Исходя из проведенного анализа и опроса сотрудников, были разработаны мероприятия для повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Три-В Плюс».

В связи с отсутствием транспортной доступности мы предложили ввести услугу транспортировки сотрудников за счет средств работодателя. Для осуществления данного мероприятия было предложено заключить договор с транспортной компанией ООО «ТРАНСПАРТНЕР».

Второе мероприятие было направлено на повышение мотивации сотрудников, путем введения системы премирования по абсентеизму. Данное мероприятие будет мотивировать рабочих на регулярное посещение работы и снизит потери производительности из-за отсутствия сотрудников.

Также во второй главе была рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий. Делая вывод, мы видим, что выручка после внедрения мероприятий в прогнозируемом году увеличилась на 3,26% по сравнению с 2023 годом до внедрения мероприятий, и показала более высокие темпы роста.

Третья глава была посвящена разработке внеурочного занятия для старших классов на тему: «Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях». Был произведен анализ учебников и учебных

программ по экономике для школьников. Было показано насколько важно изучать тему «Трудовые ресурсы» в рамках предмета «Экономика». Внедрение данного внеурочного занятия в образовательный процесс позволит школьникам не только усвоить теоретические основы трудовых ресурсов, но и развить важные практические навыки, необходимые для успешной жизни в современном мире.

В результате выполнена основная цель выпускной квалификационной работы, и все поставленные задачи успешно решены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2022).
2. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете" // Собрание законодательства РФ", 12.12.2022, N 50, ст. 7344.
3. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2017 г. № 2039-р. Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 гг.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N 1897). – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/> – (дата обращения: 13.02.2024).
5. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
6. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2019 .– 161 с.
7. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
8. А.Н. Азрилиян Большой экономический словарь / А.Н. Азрилиян [Электронный ресурс] // Наука. Искусство. Величие. : [сайт]. — URL: <http://economics.niv.ru/doc/dictionary/big-economic/index.htm> (дата обращения: 13.02.2024).
9. Баранов А.Н., Макурина А.Н. ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ // Международный журнал гуманитарных и естественных

наук. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-kak-glavnyyresurs-organizatsii> (дата обращения: 25.12.2023).

10. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.

11. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд., испр. и доп. -Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 217 с. - (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538116> (дата обращения: 04.03.2024).

12. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 451 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15958- 5. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> (дата обращения: 04.03.2024).

13. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

14. Ромашкина Г. Ф., Андрианова Е. В. Трудовая мобильность в период социально-экономической нестабильности // Вестник Тюменского государственного университета. 2020 — № 11 — С. 179

15. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

16. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебное пособие / А.В. Тебекин. М. :Юрайт, 2015 - 182 с.

17. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.

18. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с. 82

19. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77-78 с.

20. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 201-203. – ISBN 978-5-394-02527-3. – Текст : электронный.

21. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.

22. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.

23. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.

24. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.

25. Исаева Е.В. ТЕХНОЛОГИИ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СЕТИ АВТОСАЛОНОВ // The Scientific Heritage. 2022. №93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-postroeniya-effektivnoy-sistemyobucheniya-i-otsenki-personala-v-seti-avtosalonov> (дата обращения: 25.12.2023). 83

26. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.

27. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

28. Сорвин К. В., Давыдова Е. А. Обществознание. 8 класс: учеб. для общеобразоват. организаций / К. В. Сорвин, Е. А. Давыдова – М.: Дрофа, 2020.

29. Котова О.А. Обществознание. 8 класс : учеб. для общеобразоват. организаций / О.А. Котова, Т.Е. Лискова. – М.: Просвещение, 2019. – 80 с.

30. Кравченко А.И. Обществознание : Учебник для 8 класса общеобразовательных учреждений / А.И. Кравченко. – 11-е изд. – М.: ООО «Русское слово», 2010. – 192 с.

31. Кравченко А.И. Обществознание : учебник 10 класса общеобразовательных учреждений / А.И. Кравченко. – 3-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2013. – 376 с.

32. Н.Л. Ананьина ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПЛАКАТОВ ПО АНТИАЛКОГОЛЬНОЙ И АНТИНИКОТИНОВОЙ ПРОПАГАНДЕ // Гигиена и санитария. 1988. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-effektivnostvozdeystviya-plakatov-po-antialkogolnoy-i-antinikotinovoy-propagande> (дата обращения: 13.04.2024).

33. Обществознание: 8 класс : учебник / Л.Н. Боголюбов, Н.И. Городецкая, Л.Ф. Иванова и др. – М.: Просвещение, 2014. – 255 с. 31. Обществознание : учебник для 9 класса общеобразовательных организаций / И.В. Кудина, И.В. Чурзина; под ред. В.А. Никонова, М.: ООО «Русское слово – учебник», 2019. – 224 с.

34. Обществознание : учебник для 10-11 классов общеобразовательных организаций. Базовый уровень: в 2 ч. Ч. 1 / М.В. Кудина, 84 М.В. Рыбакова,

Г.В. Пушкарева и др.; под ред. В.А. Никонова. – 2-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2020. – 384 с.

35. Обществознание. 10 класс : учеб. для общеобразоват. учреждений : базовый уровень / Л.Н. Боголюбов, Ю.И. Аверьянов, Н.И. Городецкая и др.; под ред. Л.Н. Боголюбова; М.: Просвещение, 2009. - 351 с.

36. Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / В. Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2020. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-11-5. – Текст : электронный.

37. Современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

38. И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская, М. С. Гусарова, Управление персоналом: учебное пособие : [16+] / И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская, М. С. Гусарова ; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

39. Шрамко Ирина Владимировна, Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна Методические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов // International scientific review. 2019. №LIX. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-aspekty-analiza-effektivnostiispolzovaniya-trudovyh-resursov-1> (дата обращения: 27.12.2023)

40. Василенко В. А. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие : / В. А. Василенко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. – 81 208 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 200-202. – ISBN 978-5-4499-2767-5. – DOI 10.23681/621205. – Текст: электронный.

41. Скляревская В.А. Экономика труда: научная методология : учебное пособие : / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков, 2023 – 302 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=710042 (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 60.– Текст: электронный.

42. Кочетов В. В. , Трянина М. А. Экономика предприятия (Основы национальной экономики): научная методология : учебное пособие : / В. В. Кочетов, М. А. Трянина. – Москва : Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2020 – 176 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=577432 (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 94.– Текст: электронный.

43. Косолапова М. В. , Свободин В. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): научная методология : учебное пособие : / М. В. Косолапова, В.А. Свободин – Москва : Дашков, 2020 – 247 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621654 (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 73.– Текст: электронный.

44. Дейнека А. В. , Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: научная методология : учебное пособие : / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько – Москва : Дашков, 2023 – 388 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=710007 (дата обращения: 28.12.2023). – Библиогр.: с. 109.– Текст: электронный.

45. Репкина О. Б. , Тимохин Д. В. Оптимизация ресурсов организаций (подразделений): научная методология : учебное пособие : / О. Б. Репкина, Д. В. Тимохин. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021 – 244 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=619656 (дата обращения: 28.12.2023). – Библиогр.: с. 99.– Текст: электронный.

46. Мизя М. С. , Телятникова Т. В. Анализ и моделирование трудовых показателей: учебное пособие: научная методология : учебное пособие : / М. С. Мизя, Т. В. Телятникова – Омск: Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2020 – 120 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=619656 (дата обращения: 30.12.2023). – Библиогр.: с. 62.– Текст: электронный.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Отчет о финансовых результатах ООО «Три-В Плюс», 2021 – 2022 гг.

<i>Информация из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности (Ресурса БФО)</i>	
Дата формирования информации	30.05.2024
Номер выгрузки информации	№ 0710099_6324029191_2023_000_20240530_5d1cd3b9-e9c8-4ff0-9201-b83db3199989
Настоящая выгрузка содержит информацию о юридическом лице:	
Полное наименование юридического лица	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ТРИ-В ПЛЮС"
<i>включенная в Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности по состоянию на 30.05.2024</i>	
ИНН	6324029191
КПП	632401001
Код по ОКПО	
Форма собственности (по ОКФС)	
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ)	12300
Вид экономической деятельности по ОКВЭД 2	29.3
Местонахождение (адрес)	445007, Самарская обл, г Тольятти, ул Ларина, 151, СТР 4
Единица измерения	Тыс. руб.
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту	Нет
Наименование аудиторской организации/ФИО индивидуального аудитора	
ИНН	
ОГРН/ОГРНИП	

Отчет о финансовых результатах

За 2022 г.

Пояснения ³	Наименование показателя	Код строки	За 2022 г.	За 2021 г.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁴	2110	250 176	234 963
	Себестоимость продаж	2120	(204 591)	(194 722)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	45 585	40 241
	Коммерческие расходы	2210	(6 580)	(6 078)
	Управленческие расходы	2220	(31 911)	(33 743)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	7 094	420
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	12	-
	Проценты к уплате	2330	(27)	(492)
	Прочие доходы	2340	2 796	14 191
	Прочие внереализационные доходы		558	11 213
	Доходы в виде списанной кредиторской задолженности		1 386	-
	Прибыль прошлых лет		17	-
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества		835	1 353
	Доходы, связанные с реализацией основных средств		0	1 625
	Прочие расходы	2350	(3 392)	(3 094)
	Прочие внереализационные расходы		(520)	(1 289)
	Расходы по передаче товаров (работ, услуг) безвозмездно и для собственных нужд		(72)	(-)
	Расходы в виде списанной дебиторской задолженности		(1 516)	(285)
	Убытки прошлых лет		(1)	(8)
	Штрафы, пени, неустойки к уплате		(0)	(2)
	Расходы на услуги банков		(449)	(160)
	Расходы, связанные с реализацией прочего имущества		(833)	(1 350)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	6 483	11 025

Пояснения ³	Наименование показателя	Код строки	За 2022 г.	За 2021 г.
1	2	3	4	5
	Налог на прибыль ⁵	2410	(3 602)	(516)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(1 214)	(516)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(2 394)	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	2 881	10 509
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁷	2500	2 881	10 509
СПРАВОЧНО				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Отчет о финансовых результатах ООО «Три-В Плюс», 2022 – 2023 гг.

ИНН 6324029191
КПП 632401001

Форма по КНД 0710099
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

За 2023 г.

Пояснения ³	Наименование показателя	Код строки	За 2023 г.	За 2022 г.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁴	2110	232 444	250 176
	Себестоимость продаж	2120	(183 451)	(204 591)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	48 993	45 585
	Коммерческие расходы	2210	(4 333)	(6 580)
	Управленческие расходы	2220	(33 912)	(31 911)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	10 748	7 094
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	4	12
	Проценты к уплате	2330	(195)	(27)
	Прочие доходы	2340	1 191	2 796
	Прочие внереализационные доходы		1	558
	Доходы в виде списанной кредиторской задолженности		0	1 386
	Курсовые разницы		0	-

	Прибыль прошлых лет		5	17
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества		1 185	835
	Доходы, связанные с реализацией основных средств		0	-
	Прочие расходы	2350	(2 023)	(3 392)
	Прочие внереализационные расходы		(264)	(520)
	Расходы по передаче товаров (работ, услуг) безвозмездно и для собственных нужд		(151)	(72)
	Расходы в виде списанной дебиторской задолженности		(192)	(1 516)
	Курсовые разницы		(16)	(-)
	Убытки прошлых лет		(6)	(1)
	Штрафы, пени, неустойки к уплате		(2)	(-)
	Расходы на услуги банков		(210)	(449)
	Расходы, связанные с реализацией прочего имущества		(1 182)	(833)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	9 725	6 483
	Налог на прибыль ⁵	2410	(2 088)	(3 602)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(1 474)	(1 214)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(614)	(2 394)
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	7 637	2 881
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁷	2500	7 637	2 881
СПРАВОЧНО				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Приложение Б

Бухгалтерская отчетность ООО «Три-В Плюс», за 2021 – 2023 гг.

ИНН 6324029191
КПП 632401001

Форма по КНД 0710099
Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс На 31 декабря 2023 г.

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	201	5	9
	Нематериальные активы в организации		201	5	9
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	32 621	25 411	4 217
	Права пользования активами		11 226	12 598	-
	Приобретение объектов основных средств		0	-	-
	Оборудование к установке		0	-	-
	Основные средства в организации		21 395	12 813	4 217
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	967	2 054	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	139	75	-
	Расходы будущих периодов		139	75	-
	Итого по разделу I	1100	33 928	27 545	4 226
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	49 020	46 204	40 582
	Полуфабрикаты собственного производства		1 918	10 683	2 295
	Готовая продукция		2 736	3 664	10 494
	Товары		14 259	7 761	4 121
	Материалы		30 107	24 097	23 672

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	258	-	467
	НДС по приобретенным услугам		0	-	1
	НДС по приобретенным материально-производственным запасам		258	-	465
	НДС по приобретенным ОС		0	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	18 159	16 257	18 780
	Расходы будущих периодов		217	262	-
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами		4 604	5 261	2 701
	Расчеты с персоналом по оплате труда		12	10	-
	Расчеты по налогам и сборам		420	273	-
	Расчеты с покупателями и заказчиками		7 476	9 808	12 489
	Расчеты с поставщиками и подрядчиками		5 430	643	3 590
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 677	1 704	9 587
	Расчетные счета		2 677	1 704	9 587
	Прочие оборотные активы	1260	124	43	197
	Расходы будущих периодов		124	43	197
	Итого по разделу II	1200	70 238	64 208	69 612
	БАЛАНС	1600	104 166	91 752	73 839
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	15	15	15
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	69 161	61 524	65 332
	Итого по разделу III	1300	69 176	61 539	65 347
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	3 974	4 448	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	4 834	10 271	-
	Итого по разделу IV	1400	8 808	14 719	0
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	21 100	300	-
	Краткосрочные займы		16 800	300	-
	Краткосрочные кредиты		4 300	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	5 083	15 194	8 492
	Расчеты с персоналом по прочим операциям		0	-	-
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами		0	-	-
	Расчеты с подотчетными лицами		0	-	7
	Расчеты с персоналом по оплате труда		0	-	-
	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению		0	-	-
	Расчеты по налогам и сборам		506	108	158
	Расчеты с покупателями и заказчиками		3 345	452	1 021
	Расчеты с поставщиками и подрядчиками		1 231	14 634	7 306
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	26 183	15 494	8 492
	БАЛАНС	1700	104 166	91 752	73 839

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Приложение В

Презентация к внеурочному занятию на тему: «Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях»

Внеурочное занятие на тему:

Трудовые ресурсы и формы оплаты труда в современных условиях

Активация Windd

План занятия

1. Производственный и непроизводственный персонал организации (предприятия). Планирование численности и состава персонала.
2. Производительность труда. Классификация и характеристика основных показателей производительности труда. Методы измерения производительности труда.
3. Формы и системы заработной платы. Первичные документы по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев.

Активация Windd

Трудовые ресурсы

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для участия в трудовой деятельности.

Эффективность деятельности предприятия зависит от квалификации кадров (персонала).

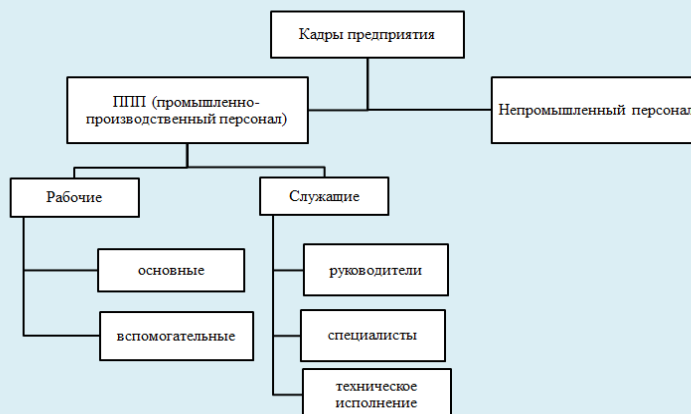
Активация Windows

Классификация трудовых ресурсов

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 (от 16 лет)
	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.

Активация Windows

Структура персонала предприятия



Активация Windows

Группы персонала

- **Рабочие** – работники, непосредственно участвующие в производстве продукции, обслуживании оборудования, транспортировке материалов и готовой продукции.
- **Младший обслуживающий персонал** – это работники, занимающиеся уборкой служебных помещений, обслуживанием рабочих и специалистов.
- **Руководители** – это работники, занятые на руководящих должностях различного уровня.
- **Специалисты** – это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими видами деятельности.
- **Технические исполнители** – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари, референты).

Активация Wind

Задание № 1. Выберите правильный вариант ответа:

1. Что понимается под определением «Трудовые ресурсы предприятия»?

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) часть населения, которая участвует в трудовом процессе;
- В) часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для участия в трудовой деятельности;
- Г) сотрудники, работающие в основных цехах;
- Д) сотрудники, которые несут материальную ответственность.

Активация Wind

2. Промыленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- А) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
- Б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- В) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- Г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
- Д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану.

Активация Wind

3. К специалистам относятся:

- А) главный механик;
- Б) электрик;
- В) кассир;
- Г) инженер-механик;
- Д) финансовый директор.

Активация Wind

Ответы к заданию №1:

1 – В, 2 – Б, 3 – Г

Активация Wind

Производительность труда

Производительность в широком понимании — это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше.

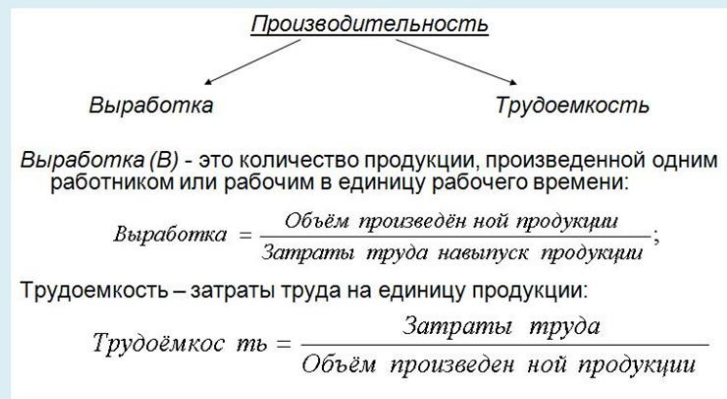
Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности.

Активация Wind

В планах по росту производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя:

- **выработка** – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени;
- **трудоемкость** – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции.

Активация Wind



Активация Wind

Задание №2.

За рассматриваемый период предприятие произвело 1 170 000 единиц изделий, стоимость каждого составила 57,5 рублей.

Среднесписочная численность рабочих 87 человек.

Количество рабочих дней в году 247, продолжительность рабочего дня 8 часов.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Активация Wind

Решение к заданию №2.

Общая сумма выработанной продукции:
 $Q = 1\,170\,000 * 57,5 = 67\,275\,000$ рублей.

Среднегодовая выработка вычисляется путем деления годовой выработки на количество работников:

$\text{Вгод.} = 67\,275\,000 / 87 = 773\,275,8$ рублей

Мы видим, что каждый работник за год произвел продукции на 773 275, 8 руб.

Среднедневная выработка составит:

$\text{Вдн.} = 773\,275,8 / 247 = 3\,130,7$ руб.

Среднечасовая выработка:

$\text{Вчас.} = 3\,130,7 / 8 = 391,3$ руб.

Ответ: $\text{Вгод.} = 773\,275,8$ руб., $\text{Вдн.} = 3\,130,7$ руб., $\text{Вчас.} = 391,3$ руб.

Активация Wind

Задание №3.

Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 10 часов, а партия составляет 125 штук.

Активация Wind

Решение к заданию №3.

Для расчета трудоемкости определим отношение времени изготовления к количеству изделий в партии:

$\text{Тр.} = 10 / 125 = 0,08$ часов.

Вывод: Таким образом, трудоемкость одного изделия из партии составила 0,08 часов. Это время, которое необходимо для выпуска одного изделия.

Ответ: $\text{Тр.} = 0,08$ ч.

Активация Wind

Формы и системы заработной платы

Заработная плата — это денежная компенсация, которую работник получает за свой труд, выполняемый в рамках официального трудового договора с работодателем. Заработная плата может представлять собой фиксированный оклад, часовую или сдельную оплату труда, премии, дополнительные пособия и льготы.

Активация Wind

Виды заработной платы

Номинальная заработная плата	Реальная заработная плата
Сумма денег, которую человек получает за выполнение работы или оказание услуг, выраженная в текущих денежных единицах без учёта инфляции.	Сумма, которую работник получает после учёта инфляции, т.е. это номинальная заработная плата, скорректированная на изменение покупательской способности денег.
Это именно та сумма, которую человек получает на руки от работодателя.	Реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы

Активация Wind

Формы оплаты труда

Критерии трудовой деятельности	Сдельная форма оплаты труда	Повременная форма оплаты труда
Основной критерий	Количественный результат труда	Отработанное рабочее время
Контроль использования рабочего времени	Минимальный	Является необходимым
Зависимость между количеством труда и оплатой	Прямая	Косвенная
Необходимость выполнять дополнительные работы кроме прямых обязанностей	Прямо противоречит форме оплаты труда	Не противоречит форме оплаты труда
Необходимость прикладывать дополнительные усилия для контроля качества результатов работы	Обычно необходимо	Обычно необходимости нет
Предполагаемая квалификация работника	Преимущественно низкая	Преимущественно высокая
Характер трудовых операций	Однообразные	Разнообразные

Активация Wind

Задание №4.

Определить месячный заработок бухгалтера с месячным окладом 28 тыс. руб. В рассматриваемом месяце по плану 23 рабочих дня. Фактически работником было отработано 21 день. По результатам работы предприятия специалисты премируются в размере 20% от фактического месячного оклада.

Активация Windows

Решение к заданию №4.

1. Заработная плата бухгалтера за отчетный период определяется по формуле:

$$\text{Зповр.} = \text{Ст. мес.} * \frac{\text{Дфакт.}}{\text{Дпл.}}$$

$$\text{Зповр.} = 28\,000 * 21 / 23 = 25\,565,3 \text{ руб.}$$

2. Размер премии составит:

$$\text{Рпр.} = 25\,565,3 * 20\% = 5\,113,06 \text{ руб.}$$

2. Заработная плата работника с учетом премии составит:

$$\text{Зп.} = 25\,565,3 + 5\,113,06 = 30\,678,36 \text{ руб.}$$

Ответ: заработная плата бухгалтера составит 30 678,36 руб.

Активация Windows

Задание №5.

Рассчитать заработную плату рабочего сдельщика при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если норма времени на обработку 1 детали – 1 час, за месяц рабочий произвел 210 деталей. Цена за производство одной детали 126 руб. В рассматриваемом месяце 22 рабочих дня, продолжительность смены 8 часов. За детали, изготовленные сверх нормы, оплата прогрессивная, по удвоенным расценкам.

Активация Windows

Решение к заданию №5.

1. Определяем норму выработки за смену (8 часов):

$$\text{Нвыр. см.} = 8 / 1 = 8 \text{ шт.}$$

2. Определяем норму выработки за месяц:

$$\text{Нвыр. мес.} = 22 * 8 = 176 \text{ шт.}$$

3. Рассчитываем заработную плату за выполнение месячной нормы:

$$\text{Зсд.} = 176 * 126 = 22\,176 \text{ руб.}$$

4. Рассчитаем количество деталей произведенных рабочим сверх нормы:

$$\text{Ксв.н.} = 210 - 176 = 34 \text{ шт.}$$

5. Рассчитаем заработную плату рабочего с учетом удвоенного тарифа, за детали произведенные сверх нормы:

$$\text{Зп.} = 22\,176 + (34 * 252) = 30\,744 \text{ руб.}$$

Ответ: заработная плата рабочего сдельщика при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда составила 30 744 руб.

Активация Wind

Первичные документы по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев.



Активация Wind

При повременной форме оплаты труда используют табель учета рабочего времени формы:

- №Т-12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» и формы;
- №Т-13 «Табель учета использования рабочего времени»

а также личная карточка работника (форма №Т-2), в которой указываются размер тарифной ставки или оклада и размер надбавки к зарплате (в процентах или сумме) являются основными документами для начисления заработной платы при повременной системе оплаты труда

Активация Wind

ООО "Восток" наименование организации		Информационный документ № 01-01 (для предоставления в органы государственной власти)	
		Форма № 05/02-02 от 04.05.2016 № 02/02/05	
учреждение государственного		Отчет о выполнении	
Номер документа 01.08.2020		Дата составления 01.08.2020	
Отчетный период 01.08.2020		№	
УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ			

Таб. №	Фамилия, имя, отчество (полностью, без отчества)	Таб. №, в котором	Отчеты о явке и явке на работу по часам недели																												Обработка		Данные об исполнении графика смен по учету в течение смены (по сменам)												Явка на предприятии																																																						
																															всего		всего												всего																																																						
																															всего		всего												всего																																																						
																															всего		всего												всего																																																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95					

Спасибо за внимание!

Активация Windc

Приложение Г

Карточка к заданию №6 из внеурочного занятия.

Табель учета рабочего времени.

Утверждена приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н

Табель N _____

учета использования рабочего времени

за период с 1 по _____ 20__ г.

Учреждение _____

Структурное подразделение _____

Вид табеля _____

(первичный - 0; корректирующий - 1, 2 и т.д.)

Дата формирования документа _____

Форма по ОКУД _____

Дата _____

по ОКПО _____

Номер корректировки _____

КОДЫ

0504421

Фамилия, имя, отчество	Учетный номер		Должность (профессия)	Числа месяца																															Всего дней (часов) явок (неявок) за месяц	
	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Итого дней (часов) явок (неявок) с 1 по 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1.																																				

Ответственный исполнитель _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Исполнитель _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

" " 20__ г.

Отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля

Исполнитель _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

" " 20__ г.