

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы:				
«Производительность труда и заработная плата в современных условиях»				

УДК 331.101.6:331.221.1:005.52

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБ4Б1	Богайчук Ольга Николаевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Недоспасова Ольга Павловна	д. э. н., профессор		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к. э. н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Галина Анзельмовна	д. э. н., профессор		

Томск – 2018

**Планируемые результаты обучения по направлению
38.03.01 Экономика**

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного

Код	Результат обучения
	профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-ЗБ4Б1	Богайчук Ольга Николаевна

Тема работы:

«Производительность труда и заработная плата в современных условиях»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№227/С от 25.03.2019

Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2019
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	<i>Материалы преддипломной практики, нормативные документы, учетные данные по ООО «Монолит-Строй», учебная литература, периодические издания</i>
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	- <i>выяснить понятие, сущность производительности труда;</i> - <i>рассмотреть показатели, методы расчета производительности труда;</i> - <i>изучить факторы, а также резервы повышения производительности труда;</i> - <i>изучить современные системы и формы оплаты труда как драйверов роста производительности труда;</i> - <i>провести анализ производительности труда в исследуемой организации ООО «Монолит-Строй»;</i> - <i>раскрыть взаимосвязь заработной платы и производительности труда в ООО «Монолит-Строй»;</i> - <i>разработать и обосновать целесообразность внедрения организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда и совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй».</i>
Перечень графического материала	<i>Расчетные таблицы, графики, иллюстрирующие</i>

	<i>результаты исследований, рисунки.</i>
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Аннотация:	<i>В статье рассмотрена производительность труда на предприятии, проведен анализ деятельности конкретной организации, выявлены проблемы, и соответственно, пути повышения производительности труда.</i>
ключевое слово :	<i>Производительность труда.</i>
ключевое слово #2:	<i>Заработная плата</i>
ключевое слово #3:	<i>Анализ</i>
ключевое слово #3:	<i>Усовершенствование</i>
ключевое слово #2:	<i>Эффективность</i>

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.01.2019г
---	--------------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Недоспасова Ольга Павловна	д. э. н., профессор		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Богайчук Ольга Николаевна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа включает 96 страниц, 10 рисунков, 22 табл., 50 источников, 2 приложения.

Ключевые слова: производительность труда, заработная плата, анализ, усовершенствование, эффективность.

Объектом исследования является ООО «Монолит-Строй».

Цель работы изучение теоретических и практических вопросов, связанных с необходимостью и возможностью роста производительности труда и совершенствованием системы оплаты труда.

В процессе исследования проводилось изучении теоретических и практических вопросов, связанных с производительностью труда и заработной платой, в том числе с использованием практического материала о деятельности компании, был проведен анализ производительности труда и системы оплаты труда для ООО «Монолит-Строй».

В результате исследования сделаны выводы о принятии мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда для повышения производительности в ООО «Монолит-Строй».

При внедрении данных мероприятий в практику хозяйственной деятельности ООО «Монолит-Строй» можно ожидать рост ее конкурентоспособности, стабилизации выручки. В таких условиях привлечение высоко профессиональных сотрудников станет для компании более легкой задачей.

В будущем планируется более глубокий анализ изучения данной темы, поиск возможностей для внедрения ее основных положений на практике.

Оглавление

Реферат	6
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки	8
Введение	9
1. Теоретические основы исследования производительности труда	12
1.1 Понятие и сущность производительности труда	12
1.2 Показатели и методы расчета производительности труда	19
1.3 Факторы и резервы увеличения производительности труда	24
1.4 Современные системы и формы оплаты труда как драйверы роста его производительности	28
2. Анализ производительности труда на примере ООО «Монолит-Строй»	36
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Монолит-Строй»	36
2.2 Анализ трудовых ресурсов ООО «Монолит-Строй»	49
2.3 Анализ производительность труда и система оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»	56
3. Разработка организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда и совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»	63
3.1 Предложения по увеличению производительности труда в ООО «Монолит-Строй»	63
3.2 Проблемы и пути повышения эффективности системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»	70
3.3 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий	74
4 Раздел «Социальная ответственность»	81
Заключение	85
Список использованных источников	88
Приложение А Организационное-штатная структура	93
Приложение Б Анализ бухгалтерского баланса	94

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

З/П – заработная плата;

ПТ – производительность труда;

ЗП_р - реальная заработная плата;

ЗП_н – номинальная заработная плата; П_р

I_ц – индекс потребительских цен;

I_{дн}, I_ч, I_{год} – соответственно индексы дневной, часовой и годовой выработки;

I_{см} – индекс использования рабочего времени в течение смены;

I_{явдн} – индекс числа явочных дней в году;

KPI - ключевые показатели эффективности;

Грейдирование – способ оптимизации процесса распределения ресурсов организации, позволяющий упорядочить оплату труда в соответствии с принципом внутренней справедливости, рассчитать соответствие зарплатных ожиданий динамике рынка труда, повысить управляемость и прозрачность компании для инвесторов за счет стандартизации системы управления, увеличить капитализацию организации;

КСО – это система этических норм и ценностей, а также последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий компании, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами и направленных на снижение нефинансовых рисков, это обязательство по долгосрочному улучшению имиджа и деловой репутации компании, росту капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающим прибыльность и устойчивое развитие предприятия.

Введение

Производительность труда и заработная плата являются одними из самых чувствительных и дискуссионных социально-экономических аспектов современности для бизнеса, работников и общества в целом. Стоит сказать, что по такому показателю как производительность труда Россия выступает в качестве лидера в странах СНГ, однако, вместе с этим, она не дотягивает по нему не только до большинства высокоразвитых, но и до уровня многих развивающихся стран.

Уровень и рост производительности труда в значительной мере определяет и во многом влияет на экономическое развитие страны и отдельных организаций в современном мире. Чем выше уровень производительности, тем масштабнее экономический потенциал страны, тем выше уровень общественного и личного благосостояния.

Все это свидетельствует о том, что на уровне предприятия необходим системный анализ, производительности труда как основного параметра результативности деятельности работников.

Следует отметить, что производительность труда явилась одним из первых показателей, изучаемых в экономической науке. Поэтому методика ее исследования создана, испытана давно, и эффективно используется на практике в оценке эффективности работы предприятий.

Производительность труда непосредственно связана с уровнем заработной платы. Рост производительности труда повсеместно признается главным драйвером роста заработной платы, однако вопрос о соотношении в темпах роста этих экономических категорий небесспорен. Большинство экономистов согласны с тем, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы, однако есть и иное мнение.

В ряде случаев и в особых экономических условиях превышение темпов роста заработной платы над ростом производительности труда не только допустимо и целесообразно, но и крайне важно.

Как известно, производительность труда характеризуется соотношением результатов и затрат труда, она является важнейшим показателем эффективности любой общественно-полезной деятельности, а ее повышение приоритетным направлением развития экономики. Следует отметить, что в последние несколько лет почти все отрасли народного хозяйства были затронуты экономическим кризисом, который оставил след на эффективности общественного производства, в том числе на производительности труда. Об этом свидетельствует значительное снижение большинства социально-экономических показателей, характеризующих национальную, региональную экономики, деятельность отдельных хозяйствующих субъектов.

Таким образом, актуальность данной темы выпускной квалификационной работы состоит в необходимости изучения, поиска и обоснования практического применения тех направлений повышения производительности труда, которые позволяют улучшить конкурентоспособность отдельных предприятий в различных отраслях экономики.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение теоретических и практических вопросов, связанных с необходимостью и возможностью роста производительности труда и совершенствования системы оплаты труда.

Для того чтобы достигнуть отмеченной выше цели, в работе ставятся следующие задачи:

- выяснить понятие, сущность производительности труда;
- рассмотреть показатели, методы расчета производительности труда;

- изучить факторы, а также резервы повышения производительности труда;
- изучить современные системы и формы оплаты труда как драйверов роста производительности труда;
- провести анализ производительности труда в исследуемой организации ООО «Монолит-Строй»;
- раскрыть взаимосвязь заработной платы и производительности труда в ООО «Монолит-Строй»;
- разработать и обосновать целесообразность внедрения организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда и совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй».

Объектом исследования является производительность труда на предприятии.

Предметом исследования является механизм повышения производительности труда и совершенствования заработной платы на примере ООО «Монолит-Строй».

В качестве информационной базы данной работы выступили материалы научной, учебной литературы, статистическая отчетность предприятия, бухгалтерская отчетность предприятия. Что касается теоретической основы, то она включает в себя работы отечественных, зарубежных ученых, которые занимались изучением производительности труда.

1. Теоретические основы исследования производительности труда

1.1 Понятие и сущность производительности труда

Вся история развития человеческого общества связана с производством. Именно благодаря хозяйственной деятельности человека происходит создание всех необходимых человечеству благ. Благом называется все, что способно удовлетворить потребности человека. Потребностью называется субъективное ощущение человеком необходимости чего-либо.

Следует отметить, что разные аспекты производительности труда отмечались в работах таких авторов как А.Я. Кабинова, Э.Н. Кузьбожева, И.Ф. Рябцева, П.Э. Шлендера и прочих.

Имеется очень много разных трактовок относительно такого понятия как «производительность труда», и каждая трактовка отмечает личную позицию автора, отмечает важность в повышении конкурентоспособности предприятия, а также эффективного функционирования предприятия. К примеру, такой автор как П.Э. Шлендер под производительностью труда понимает показатель, который характеризует отдачу единицы применяемого ресурса труда. Данная отдача может проявляться или как продуктивность трудовой деятельности, или как эффективность затрат по привлечению и использованию ресурса труда.

Стоит сказать о том, что производительность труда является показателем экономической эффективности трудовой деятельности работников предприятия. Производительность труда рассчитывается сопоставлением всех выпущенных товаров (услуг) и затрат труда, другими словами характеризуется или выработкой на единицу затрат труда, или трудоемкостью (время, которое затрачивается на продукцию). [1]

Еще один автор, А.Я. Кибанова под производительностью труда подразумевает главный показатель системы трудовых показателей на предприятии. Основная цель проведения анализа производительности труда на предприятии в том, чтобы определить имеющиеся резервы ее роста, улучшить управление производственно-хозяйственной деятельностью. [2]

Другой автор, Ю.М. Остапенко отмечает, что производительность труда характеризует эффективность трудовых затрат работника в осуществлении производства материальных благ, либо способность труда за единицу времени осуществлять создание определенного количества продукции. [3]

Максимально широкое определение предлагается В.М. Маслова, которая под производительностью труда понимает показатель, отражающий результативность труда, отдачу ресурса. [4]

Таким образом, производительность труда – это отношение объема произведенной продукции к количеству затраченного труда.

Как и любой статистический и социально-экономический показатель, производительность труда имеет единицы измерения. Используя разные подходы, можно получить данные в разных исчислениях. Поэтому производительность труда может выражаться как в физических величинах, в денежном эквиваленте и в затратах труда.

В зависимости от используемого критерия выделяют такие подходы к оценке производительности труда, как натуральный, стоимостной и трудовой.

А саму производительность труда можно выразить с помощью двух взаимобратных показателей – выработки и трудоемкости.

Следует отметить, что выработка представляет собой количество продукции, которое производится за единицу времени, или количество продукции, которое производится одним среднесписочным работником. [5]

Под трудоемкостью понимают затраты рабочего времени либо на одну, либо на всю изготовленную продукцию. Данный показатель рассчитывается как сопоставление фонда рабочего времени на изготовление отдельного вида продукции и число изделий данного вида в натуральном, либо условно – натуральном выражении. Кроме этого, также можно провести расчет трудоемкости одного рубля продукции, сопоставив общий фонд рабочего времени на производство всей продукции и стоимость выпуска продукции. [6]

Для того чтобы повысить производительность труда следует уменьшить трудоёмкость продукции. В данном случае повышение происходит за счет того, что выполнен план оргтехмероприятий, повышения удельного веса полуфабрикатов и комплектующих изделий, которые являются покупными, новых норм выработки и прочего.

При проведении анализа рассматривают динамику трудоемкости, ее плановое выполнение, причины, которые вызвали изменения, ее влияние на производительность труда. Важным является сопоставление трудоёмкости продукции на различных предприятиях, что позволяет определить опыт и разработать мероприятия по его применению на исследуемом предприятии.

Если на предприятии производительность труда измеряют при помощи трудового метода, то используют такой показатель как трудоёмкость. Трудоемкость бывает: нормативная, плановая, фактическая. Если сопоставить фактическую трудоемкость с нормативной, то получается коэффициент выполнения норм времени.

Трудоемкость по составу трудовых затрат и их роли бывает технологической, производственной, обслуживания производства, управления производством, полной.

Такой показатель как трудоёмкость, дает возможность связать проблему измерения производительности труда и факторы, и резервы ее роста, рассчитать реальные затраты труда и экономию рабочего времени,

живого, общественного труда. Следует сказать что в ходе НТП, улучшения производства доля затрат общественного труда повышается, так как увеличивается оснащение персонала новыми средствами труда. Но в тоже время, абсолютная величина затрат на одну продукцию уменьшается. В этом как раз можно отметить сущность повышения производительности общественного труда.

Данный показатель характеризует затраты рабочего времени на осуществление производства единицы продукции. [5]

Стоит также отметить, что у данного показателя по сравнению с выработкой есть следующие преимущества:

- он демонстрирует зависимость объема производства и трудовых затрат;
- он не дает возможности повлиять на производительность труда изменений объемов по кооперации, в оргструктуре производства;
- он позволяет связать измерение производительности с выявлением ее резервов роста.

Производительность труда является очень важным показателем многих сторон экономического и политического развития государства и общества. От уровня производительности труда зависит степень эффективности деятельности отдельного предприятия и экономики страны вообще. Чем выше показатели производительности труда, тем выше уровень дохода предприятия и страны, быстрее растет национальное богатство.

Прирост национального богатства страны обеспечивает возможность повышения финансирования социальной сферы и увеличивает уровень благосостояния граждан. Чем выше производительность труда, тем ниже себестоимость продукции.

Снижение себестоимости продукта делает его более конкурентоспособным. Общее повышение конкурентоспособности

национальной продукции повышает экономическую безопасность государства и влияет на общее состояние политической системы общества.

Именно поэтому работа над повышением показателей производительности труда должна быть тщательно спланирована и согласована. Как показывает опыт ведущих иностранных фирм и некоторых российских корпораций, система планирования и развития производства должна ориентироваться на критерии максимальной производительности труда и мировые стандарты.

Каждое предприятие и все хозяйство страны должны наметить приоритетные задачи цели роста отдачи труда персонала и конкретные его показатели на каждом предприятии в условиях новых рыночных отношений. Работа над повышением производительности труда не может иметь импульсивный спонтанный характер. Она должна проводиться целенаправленно, с учетом специфики производства и уже имеющихся результатов. [6]

Планированием производительности труда называется комплекс мер по повышению показателей производительности труда, определению стратегии и тактики управления предприятием (отраслью, экономикой) в вопросах эффективного использования трудовых ресурсов.

Основными этапами планирования являются:

- 1) анализ состояния производительности труда на предприятии, в отрасли, в регионе и по стране;
- 2) определение конкретных целей на определенный период;
- 3) поиск новых резервов производительности труда;
- 4) разработка системы основных экономических ориентиров на планируемый период;
- 5) разработка программы повышения производительности труда;
- 6) разработка системы мер контроля, поощрений и взысканий;
- 7) планирование новой управленческой политики;

- 8) анализ и планирование технического перевооружения предприятия;
- 9) анализ и планирование усовершенствования социально-психологических факторов повышения производительности труда;
- 10) рекомендации по внедрению мер повышения производительности труда.

Для этих целей применяют следующие методы планирования – технико-экономический, аналитический и моделирование.

Основными целям планирования производительности труда являются:

- 1) согласование деятельности отдельных участков производства и отдельных предприятий;
- 2) определение оптимальной численности работников;
- 3) определение кадровой политики;
- 4) обеспечение планомерного и своевременного материально-технического перевооружения как предприятия, так и отрасли и экономики вообще;
- 5) планирование фонда заработной платы предприятия и национального дохода.

Стратегическими задачами планирования производительности труда являются:

- 1) обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда;
- 2) обеспечение стабильного роста национального благосостояния;
- 3) обеспечение устойчивости экономики государства и экономической безопасности.

В ходе производственного процесса происходит наращивание новой стоимости товара путем применения затрат труда. Поэтому в России под производительностью, как правило, понимают именно производительность труда в узком смысле.

Производительность труда в России в точности следует всем изменениям валового внутреннего продукта, рассчитанного по паритету

покупательной способности: поясните сокращения имеет положительную динамику почти на всем протяжении времени до распада СССР, с 1990 года резко падает и достигает минимума в 1998 году, возвращается к положительной динамике, в 2008 году вместе со всем миром падает, с 2009 по 2014 снова растет, достигает своего максимума, падает в 2015, с 2016 и по настоящее время растет. [7]

На рисунке 1 представим динамику производительности труда в России.

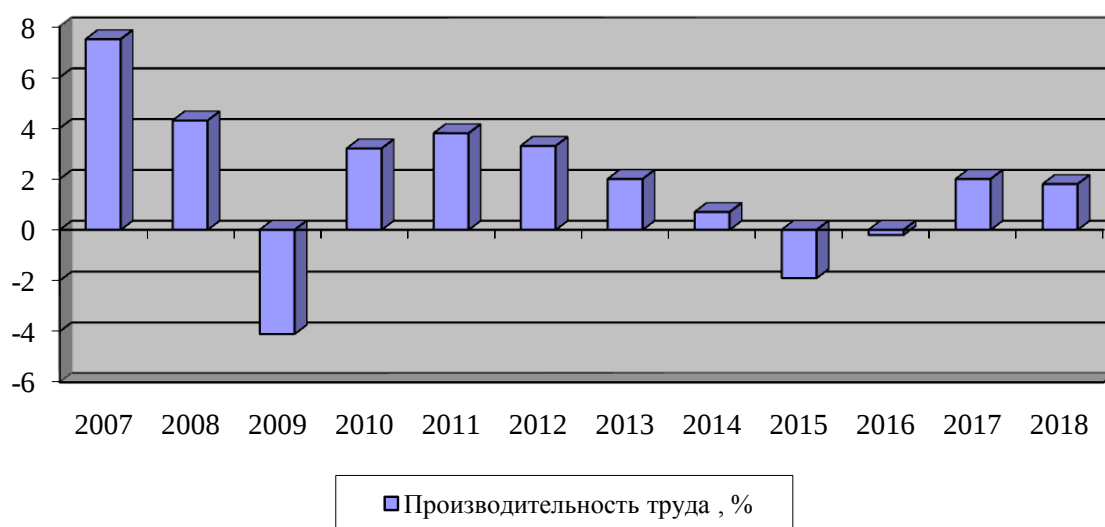


Рисунок 1 – Динамика производительности труда в России, % [23]

Средняя разница приростов производительности и ВВП (ППС) - 1,3%, максимальная - 2,9%. Интересно увидеть динамику производительности на фоне средней производительности в мире и средней по ТОП-25 странам, лидирующих по объему ВВП. Производительность труда в России практически никогда не была на лидирующих в мире позициях. Средний же показатель в мире был ниже российского с 1981 до 1991 и с 2007 по настоящее время. [7]

В 2018 году Россия занимает 52 место по производительности труда. Если сравнить темпы прироста с мировыми, то можно увидеть, что улучшение позиций России не предвидится. Динамика производительности

труда зависит от темпов роста экономики и целенаправленных усилий по повышению эффективности производств и внедрению новых технологий.

С сентября 2017 года Минэкономразвития реализует проект по повышению производительности труда и поддержке занятости за счет внутренних резервов предприятий. Согласно паспорту программы, в 2018 году на 150 предприятиях в 15 регионах запустили специальные программы по совершенствованию бизнес-моделей и переобучению работников.

Задача по увеличению производительности труда снова была поставлена Президентом РФ в майском указе от 7 мая 2018 года. Теперь целевым показателем стал рост показателя «на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год». [50] Достичь его нужно в 2024 году, но пока данные из прогноза — предварительные, это следует из ответа Минэкономразвития на запрос РБК, при этом 5% прироста в 2024 году ожидается именно по базовым несырьевым средним и крупным компаниям.

1.2 Показатели и методы расчета производительности труда

От уровня производительности труда очень многое зависит не только на предприятии, в производстве, отрасли, но и в стране в целом. Для того чтобы судить о степени эффективности производства, необходимо иметь систему оценивания эффективности. Поэтому производительность труда требует применения определенной шкалы оценок. [8]

Необходимость оценки это не только экономическое, но и политическое требование. Чем выше производительность труда, тем выше уровень развития производства и национальной экономики вообще. Рост национальной экономики на базе роста производительности труда обеспечивает увеличение национального богатства и экономической безопасности государства.

Национальный доход является основой для финансирования социальной сферы общества и увеличения уровня благосостояния граждан страны. В свою очередь уровень благосостояния населения влияет на характер общественных отношений и развитие политической системы общества. Поэтому оценка изменений показателей производительности труда дает возможность прогнозировать дальнейшие пути развития не только экономики, но и общества. Это достигается путем выполнения следующих задач:

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) анализ планов и степени их выполнения;
- 3) анализ динамики производительности труда;
- 4) определение степени взаимосвязи и взаимозависимости между производительностью труда и другими экономическими показателями предприятия.

На основе научных публикаций Е.В. Акиловой можно отметить, что существуют три основных метода определения уровня производительности труда на фирме. При этом важно отметить, что каждый из указанных методов обладает своими достоинствами и недостатками. [9]

В современной практике оценке уровня производительности труда наиболее преобладает стоимостной метод, так как является наиболее универсальным и позволяет сопоставить показатели оценки уровня производительности труда различных организаций между собой.

На рисунке 2 представим методы оценки уровня производительности труда в организации.

После исследования методов оценки уровня производительности труда в организации необходимо рассмотреть основные показатели, которые используются для определения уровня производительности труда на предприятии.



Рисунок 2 - Методы оценки уровня производительности труда в организации

Как справедливо отмечает П. Дракер, наиболее значимым показателем в оценке уровня производительности труда в организации является среднегодовая выработка. Данный показатель отражает в первую очередь объем произведенной продукции работником предприятия в стоимостном выражении за единицу времени. [10]

При исследовании вопросов анализа среднегодовой выработки, по мнению И.А. Кензеевой важное значение имеет определение факторов, влияющих на величину данного показателя. На основе публикации указанного автора на рисунке 3 представим характеристику факторов и их взаимосвязь, определяющих среднегодовую выработку работника предприятия. [11]

На рисунке 3 представим взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку работника предприятия.

Далее в работе рассмотрим механизм расчета показателей оценки уровня производительности труда в организации.



Рисунок 3 - Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку работника предприятия.

Как отмечает Л.С. Соснено, величина производительности труда на предприятии может быть определена тем количеством продукции, которую работки произвел в единицу своего рабочего времени. [12] При условии использования данного подхода производительность труда определяется по следующей формуле:

$$П_m = \frac{\Phi_{р.в}}{Т_п} \quad (1)$$

Где $П_т$ – производительность труда;

$\Phi_{р.в.}$ – фонд рабочего времени;

$Т_п$ – трудоемкость продукции.

Вторым по важности показателем при исследовании уровня производительности труда в организации является выработка. В своей научной публикации О.Н. Максимова пишет, что выработка является показателем, который отражает уровень производительности труда, и

подразумевает под собой количество, либо стоимость продукции, которая произведена работником в единицу времени. [13]

При расчете показателя выработки автор предлагает использовать показатель, рассчитываемый как соотношение величины произведенной продукции и временных затрат на ее производство или среднесписочной численности работников предприятия (формула 2):

$$Вч = \frac{ОП}{Т} \quad \text{или} \quad В = \frac{ОП}{Т} \quad (2)$$

Где В – выработка;

ОП – объем произведенной продукции в натуральном выражении;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции;

Ч – среднесписочная численность работников.

В качестве разновидности этого показателя выступают: часовая и дневная выработка.

Формулы расчета данных показателей предлагает Н. Пашин [14]:

$$Вч = \frac{ОПмес}{Тчас}, \quad Вдн = \frac{ОПмес}{Тдн} \quad (3)$$

Где, Вч – часовая выработка на одного рабочего;

Вдн – дневная выработка на одного рабочего;

ОПмес – объем продукции за месяц (квартал, год);

Тчас, Тдн – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Кроме выработки важным показателем в оценке уровня производительности труда на предприятии является показатель трудоемкости продукции. Как отмечает Д.И. Кокурин, трудоемкость является важнейшим показателем, характеризующим уровень производительности труда в организации, который представляет собой величину затрат рабочего времени

необходимого на производство одной единицы продукции предприятия. Согласно мнению автора расчет данного показателя можно производить по формуле:

$$T_p = \frac{T}{ОП} \quad (4)$$

Где T_p —трудоемкость;

T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-часов, человеко-часов.

В целом можно сделать вывод, что существуют несколько основных методик, оценки уровня производительности труда, выбор наиболее приемлемой из них определяется спецификой и отраслевой принадлежностью того или иного предприятия.

Кроме того, особое значение приобретает оценка факторов, влияющих на уровень производительности труда на предприятии. Стоит отметить, что применение таких показателей при оценке производительности труда можно полностью охарактеризовать развитие явления.

1.3 Факторы и резервы увеличения производительности труда

Следует отметить, что в период перехода к рынку происходит очень много изменений в системе экономических отношений, расширение самостоятельности, инициативы, развитие свободной предпринимательской деятельности трудовых коллективов.

В качестве основной задачи выступает применение новых методов хозяйствования для того, чтобы насытить потребительский рынок товарами (услугами), уравновесить спрос, улучшить уровень жизни населения.

Эти задачи можно реализовать при условии высокого уровня производительности труда. Данный показатель обладает важным значением в функционировании каждого предприятия. Он отражает насколько

предприятие обеспечено оборотными и основными средствами. Также он отражает наличие нового оборудования на предприятии, осуществления высокотехнологичного производства и прочее.

Необходимо отметить, что одним из важных факторов повышения производственной эффективности как раз выступает повышение производительности труда. При планировании производительности труда в качестве основной задачи можно отметить выявление резервов роста, применение данных резервов. [15]

Взаимосвязь факторов и резервов выражается в том, что факторы являются своего рода движущими силами, причинами изменения производительности труда, а вот резервы выступают в качестве непосредственно процесса реализации действия факторов.

Осуществление совершенствования технического уровня производства выражается в том, что проводится модернизация всего имеющегося на предприятии оборудования, проводится техническое перевооружение, осуществляется механизация, автоматизация, компьютеризация производства. Использование в производстве автоматизированной системы управления позволяет обеспечить сокращение себестоимости за счет:

- сокращения прямых потерь ресурсов;
- уменьшения ручных операций, усовершенствования условий труда;
- повышения прибыли, рентабельности производства;
- повышение объемов производства продукции за счет производственных колебаний и максимально эффективного применения производственных ресурсов;
- улучшения качества продукции;
- повышения фондоотдачи благодаря сокращению потерь от не полного применения основных производственных фондов. [16]

Благодаря автоматизированной системе управления также возможно автоматизировать функции оперативного учета, контроля складов, управления сбытом.

За счет применения такой системы сотрудники производственных подразделений, служб управления могут получить оперативную информацию относительно того как протекает производственный процесс, какие имеются в наличии материалы, а также готовая продукция на складе и прочее. [17]

Если к примеру затраты на осуществление автоматизации на предприятии являются слишком высокими, и окупаемость в отмеченные сроки невозможно получить, то следует задуматься о том, чтобы автоматизировать не все производство, а лишь основной процесс производства, обеспечивая повышение выработки продукции, уменьшая трудоемкость.

По причине того, что сейчас очень активно развивается техника, технология, на предприятии следует следить за тем, чтобы не допустить старения применяемого оборудования. В данном случае, чтобы поддерживать их эффективность, производительность следует постоянно осуществлять модернизацию, усовершенствование, переоборудование. Технологическое обновление – это применение комплекса взаимосвязанных технологических решений, приближающих процесс переработки сырья к самому идеальному, увеличивая показатели энергетической и экологической эффективности деятельности предприятия. [16]

Что касается структурных изменений в производстве, они образуются вследствие изменений удельного веса некоторых видов продукции, сокращения доли покупных полуфабрикатов, уменьшения трудоёмкости производства и прочее.

Улучшить техническую организацию производства и труда можно при помощи следующего:

- увеличить зоны обслуживания;

- сократить рабочих, которые не выполняют нормы;
- упростить структуру управления;
- увеличить уровень специализации производства;
- повысить удельный вес высококвалифицированных работников во всей доле работников предприятия;
- изменить политику вознаграждения, выступающую в качестве инструмента управления внутрифирменным рынком труда.

Чтобы на предприятии обеспечить повышение производительности труда то можно реализовать такие мероприятия как: можно на предприятии внедрить новую технологию, можно провести автоматизацию производства, использовать специализированные производственные методы, следует также принимать рациональные управленческие решения, и прочее.

В таблице 1 систематизируем факторы роста производительности труда.

Таблица 1 –Систематизация факторов роста производительности труда.

Группы факторов, влияющих на производительность труда	Конкретное содержание факторов роста производительности труда
Регионально-экономические	Природно-климатические условия
	Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов
	Наличие местных строительных материалов
	Доступность источников энергии
	Расстояние до коммуникаций
Структурных сдвигов	Изменение доли покупных изделий и полуфабрикатов
	Относительно изменение численности в связи с изменением объемом производства
Ускорения НТП	Внедрение новой техники
	Применение прогрессивной технологии
	Использование автоматизированных систем проектирования
	Внедрение гибких переналаживающихся производств
Экономические	Использование современных форм организации и стимулирования труда
	Рост квалификации работников
	Совершенствование системы управления
Социальные	Сокращение вредного, тяжелого, монотонного труда
	Улучшение условий труда
	Социальное партнерство

Стоит отметить, что представленные выше факторы являются взаимосвязанными, так как они влияют на все виды применяемых ресурсов, следовательно, максимальный эффект возможен только если комплексно использовать данные факторы.

1.4 Современные системы и формы оплаты труда как драйверы роста его производительности

Следует отметить, что система оплаты характеризует под собой взаимосвязь многих показателей, которые отражают меру, оплату за осуществление обязанностей в рамках норм. Она способствует тому, что работники предприятия получают вознаграждение за выполненную работу в соответствии с теми результатами, которых достигли.

Заработная плата находится в зависимости от того, какие получены качественные, а также количественные результаты трудовой деятельности. Данная выплата формируется от установленной нормы и отмеченной платы за вид деятельности. [18]

В качестве основной задачи форм или систем оплаты выступает выявление размера заработной платы.

В трудовом процессе важной составляющей, которая имеет большое социальное, а также экономическое значение выступает выбор оптимального вида выплат. В соответствии с действующим законодательством, работодатель самостоятельно выбирает ту систему оплаты, которая на его взгляд является самой эффективной и приемлемой на предприятии. [18]

Следует отметить, что любое вознаграждение трудовой деятельности работников направлено на то, для формирования материальной основы, чтобы развить трудовой капитал предприятия.

В данном случае, огромная роль принадлежит вознаграждению за то, что осуществляется трата умственных ресурсов, физических ресурсов

работника. Также большая роль принадлежит вознаграждениям, при помощи которых осуществляется повышение мотивации работников, привлечение новых трудовых ресурсов.

Руководство предприятия самостоятельно выбирает формы, системы оплаты труда для каждой категории работников (рисунок 4).



Рисунок 4 – Формы и системы оплаты труда

В РФ можно отметить следующие формы оплаты: сдельную, повременную. Следует выбрать на предприятии ту форму, которая максимально будет подходить и для руководства и будет справедливой для персонала. Также форма должна соответствовать имеющимся условиям труда, так как это обеспечит положительные результаты трудового процесса. [18]

Что касается сдельной, то она выступает в качестве отличного стимула для работника, потому как стимулирует улучшение качества продукции, качества труда, производительности. Такая форма применяется на

предприятиях, где есть возможность максимально точно выявить количество и качество проделанной работы. Чтобы применять данную форму оплаты труда следует отметить условия, которые нужны для этого: количественные показатели производства. [19]

Применять эту систему можно тогда, когда у работников имеется потенциал к повышению производительности труда.

Основными видами данной формы являются:

- индивидуальная. В данном случае подразумевается, что заработная плата находится в зависимости от того, какие имеются результаты трудовой деятельности определенного работника;

- коллективная. В данном случае подразумевается, что заработная плата находится в зависимости от того, какие имеются результаты трудовой деятельности всей команды.

При такой форме заработная плата рассчитывается как произведение стоимости выпускаемой продукции на количество. Стоимость является сдельными расценками, которые рассчитываются как произведение тарифной ставки на норму времени. [20, с. 61]

Отметим системы сдельной оплаты:

- прямая;
- прогрессивная;
- премиальная;
- аккордная;
- аккордно-премиальная;
- сдельная.

Данные системы отличаются между собой: временем выплат, размером, дополнительными вознаграждениями.

Все существующие системы оплаты и стимулирования труда работников организаций можно разделить на два вида:

1) индивидуальные системы оплаты по эффективности: индивидуальные системы поощрительных вознаграждений предполагают наличие выплат за некий подлежащий объективной оценке и заранее определенный уровень эффективности выполнения работы. Преимуществом индивидуальных систем вознаграждений является объективность при определении выплат работнику в соответствии с выбранным критерием эффективности. К недостатку индивидуальных систем вознаграждений может отнести нежелательное поведение работника, увеличивающего величину оплаты труда в соответствии с заданным критерием эффективности в ущерб общей эффективности компании;

2) коллективные системы поощрительных вознаграждений. Коллективной называют такую систему, при которой величина оплаты труда будет зависеть от конечных результатов всего подразделения. Заработная плата будет начисляться сначала подразделению, и только потом разделяться индивидуально между работниками.

Основным недостатком коллективных систем является недобросовестное исполнение должностных обязанностей отдельными работниками .

В таблице 2 представим принципы выбора между индивидуальной и коллективной системами поощрений.

В настоящее время наиболее часто принимаемые современные системы оплаты и стимулирования труда это:

- 1) грейдирование,
- 2) премии или бонусы,
- 3) система оперативного планирования и оплаты труда (Сопот).

Одним из современных подходов к формированию системы вознаграждения можно назвать систему грейдирования - своего рода «табель о рангах» нового времени [21].

Таблица 2 – Принципы выбора между индивидуальной и коллективной системами поощрений

Критерий	Рекомендуется индивидуальная система	Рекомендуется коллективная система
Наличие показателей измерения эффективности индивидуальной деятельности	Имеются хорошие средства измерения эффективности результатов индивидуальной деятельности. Выполнение производственного задания не зависит от результатов деятельности других сотрудников.	Выпуск продукции — результат объединенных усилий членов коллектива. Индивидуальный вклад в выпуск продукции трудно оценить.
Уровень организационной адаптируемости	Нормы индивидуальной производительности неизменны. Производственные методы и задания относительно постоянны.	Нормы индивидуальной производительности меняются с тем, чтобы соответствовать воздействиям внешней среды. Производственные методы и задания адаптируются к изменяющимся условиям.
Степень приверженности работников	Высокая степень приверженности профессии или руководителю. Руководитель достаточно беспристрастный, нормы эффективности очевидны.	Степень приверженности организации базируется на ясном представлении организационных целей и норм эффективности

В последнее время «грейдинг» стал одним из самых популярных слов в лексиконе руководителей российских компаний и можно отметить повышение спроса на специалистов, которые должны уметь разрабатывать и внедрять систему оплаты труда на основе грейдов.

В нашей стране существовавшая в советский период тарифная сетка окладов являлась «близкой родственницей» современной системы грейдов, однако имеются и существенные отличия, которые представлены в таблице 3 [8].

Внедрение системы грейдов требует весьма тщательного изучения, особенно ее практической стороны. Это необходимо для получения наиболее

оптимального результата при минимальном использовании временных, человеческих и финансовых ресурсов и производительности труда.

Таблица 3 – Отличия между тарифной системой оплаты труда и системой грейдов

Тарифные системы	Системы грейдов
1. Построены на основе оценки профессиональных знаний, навыков и стажа работы	1. Предусматривает более широкую линейку критериев, включающую такие показатели оценки должности, как: управление, коммуникации, ответственность, сложность работы, самостоятельность,
2. Должности выстраиваются по нарастающему принципу.	2. Грейдинг допускает пересечение частей двух близлежащих грейдов. В результате этого рабочий или мастер низшего грейда благодаря своему профессионализму может иметь более высокий должностной оклад, чем, например, специалист по охране труда, находящийся в грейде рядом стоящего высшего порядка
3. Иерархическая структура тарифной сетки основана на минимальной зарплате, умноженной на коэффициенты	3. Структура грейдов построена только на весе должности, которая просчитывается в баллах
4. Все должности выстраиваются по строгому нарастанию вертикали (от рабочего до управленца)	4. Должности размещаются только по принципу важности для компании

Результатом построения системы грейдов является рейтинг должностей, в соответствии с которым происходит распределение вознаграждений и привилегий между сотрудниками, занимающими различные должности. И что действительно важно, так это суметь сконцентрироваться на формировании актуального рейтинга должностей, а не на исполнении рекомендаций технологии его построения.

Грамотное внедрение системы грейдирования оплаты труда должностей позволит фирме повысить свою конкурентоспособность, отвоевать часть рынка, а главное, удержать ценных работников. Управление персоналом станет проще и удобнее для руководителей. Но как любая система оплаты труда, грейдирование имеет как ряд положительных, так и ряд отрицательных факторов.

Премии или бонусы — это переменная часть стимулирующих выплат сотрудникам. Начисления премий могут отличаться, но основная цель - связать личный вклад сотрудника в работу компании с величиной получаемой им премией.

«Сопот» — система оперативного планирования и оплаты труда, суть которой состоит в планировании структуры заработной платы работников.

Заработная плата при данной системе определяется как:

- 1) Оплата стоимости затраченного труда (повременный вклад);
- 2) Оплата итогов (результатов) труда (сдельный вклад).

Исходя из этого, зарплата каждого работника планируется по четырем основным параметрам:

- 1) ставка — плановая (договорная) заработная плата;
- 2) соотношение двух частей ставки: повременный и сдельный вклад;
- 3) переменные компоненты зарплаты, составляющие оплату итогов труда:
 - зарплата за выполнение личных планов;
 - зарплата за итоги работы своего подразделения (Отдела);
 - зарплата за итоги работы смежной службы или всей организации;
 - минимум заработной платы.

Доля зарплаты за итоги в составе ставки зависит от степени влияния должности работника на итоги выполнения основных показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия, его подразделений или личных планов. Причем, чем больше значимость функций, тем больше доля.

В системе «Сопот» действует минимальная заработная плата, которая является ограничителем уменьшения уровня зарплаты, учитывая

различные итоги работы, это могут быть снижение качество труда, непредвиденные ситуации. Значит, что фактическая зарплата работника не будет нижеуказанного минимума.

Такая система позволяет удерживать значимых для компании сотрудников, путем установления индивидуальной минимальной зарплат. Учитывается статута работника и его ценность для организации. Как показывает практика, минимальная зарплата устанавливается на уровне 50—70 % от ставки.

Можно отметить, что любые принципы управления вознаграждением в организации должны быть обязательно адаптированы с учетом специфики бизнеса компании, жизненного цикла компании и корпоративной культуры.

В заключение требуется заметить, что формы и системы зарплат являются способами формирования зависимости количества и качества труда, т.е. мерой труда и оплатой. Следовательно, форма оплаты труда отражает как происходит оценка труда при его оплате: по определенной продукции, по тому времени, которое затрачивается, по индивидуальным и личным результатам труда.

Используя рассмотренные методы анализа производительности труда и факторы по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, проведем анализ по обеспечению рабочей силой, анализ производительности труда и системы оплаты труда на примере компании ООО «Монолит-Строй».

2 Анализ производительности труда на примере ООО «Монолит-Строй»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Монолит-Строй»

ООО «Монолит-Строй» зарегистрирован 15 ноября 2015 г. регистрирующим органом Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы 46 по г. Москве.

Юридический адрес: 115184, г. Москва, переулок Овчинниковский Ср.12.

Адрес грузополучателя: 634067, Томская область, г. Томск, Кузовлевский тракт, 4, стр. 2

Почтовый адрес: 634062, Томская область, г. Томск, Кузовлевский тракт, 4, стр. 2, а/я 5021

Основным видом деятельности является «Торговля оптовая неспециализированная» и «Производство плит МДФ», изготавливаются компанией на современном высокотехнологичном оборудовании немецкой компании DIEFFENBACHER (Диффенбахер) с использованием только экологически безопасных материалов».

Организации ООО «Монолит-Строй» присвоены ИНН 7702513119, ОГРН 1047796011120, ОКПО 72012865.

Основной целью деятельности ООО «Монолит-Строй» является получение прибыли.

В приложение 1 представим организационную структуру ООО «Монолит-Строй».

Генеральный директор предприятия осуществляет управление всем предприятием. Он решает вопросы, которые имеют стратегический характер. Основная задача генерального директора - общее руководство деятельностью компании.

Генеральный директор действует от имени предприятия без доверенности. При отсутствии генерального директора его обязанности исполняет заместитель.

Экономический отдел возглавляет главный бухгалтер.

На главного бухгалтера в ООО «Монолит-Строй» возложены следующие обязанности по осуществлению организации бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности предприятия.

В исследуемом предприятии можно отметить линейно-функциональную структуру управления, которая является формализованной, бюрократичной.

Стоит отметить, что в ООО «Монолит-Строй» стратегия производственно-технического развития, которая отмечается до 2025г. отражает главные направления развития осуществления производства на длительный период времени и направлена на то, чтобы достигнуть следующих целей:

1. удержать лидерство в осуществлении производства и внедрения новых объектов;
2. удержать отраслевое лидерство в эффективности производства при помощи увеличения мощности оборудования, вывода из использования в производстве оборудования, которое морально и физически устарело.

Оценку финансового состояния начинаем с проведения анализа баланса.

Результаты анализа представлены в Приложение Б.

По результатам анализа Приложения Б можно отметить следующее:

В течение изучаемого периода в исследуемом предприятии произошло повышение общей стоимости имущества на 25222077 тыс. руб. или на 2,56%, вместе с данным повышением также можно отметить, что в базисном году произошло уменьшение на 2,67%, в предыдущем году произошло

уменьшение на 7,01%, и лишь только в отчетном году наблюдается прирост на 13,32%. Можно отметить, что такое колебание показателя не является существенным.

Что касается стоимости внеоборотных активов, то в базисном году можно наблюдать ее повышение на 104667029 тыс. руб. или на 19,49%, в предыдущем году она также увеличивается на 26931759 тыс. руб. или на 4,2%, в отчётном году произошло повышение на 74155606 тыс. руб. или на 11,10%. Что касается стоимости оборотных активов, то в базисном году можно наблюдать ее уменьшение на 130980028 тыс. руб. или на 29,22%, в предыдущем году она уменьшилась на 94168649 тыс. руб. или на 29,68%, в отчётном году произошло повышение на 44516360 тыс. руб. или на 19,96%.

Таким образом, за весь рассматриваемый период времени стоимость всех внеоборотных активов повысилась на 205854394 тыс. руб. или на 38,33%, стоимость всех оборотных активов сократилась на 180632317 тыс. руб. или на 40,3%.

Следует отметить, что в ООО «Монолит-Строй» повышение внеоборотных активов было вызвано уменьшением стоимости оборотных активов, что свидетельствует о том, что активы уменьшили свою мобильность.

Вместе с этим следует сказать о том, что такая ситуация довольно отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия. При повышенных иммобилизованных активах, ликвидность уменьшается, соответственно больший риск связан с данным предприятием.

Проанализировав пассивы предприятия, следует также отметить: их величина в исследуемом предприятии повысилась на 25222077 тыс. руб. Собственный капитал предприятия уменьшился в течение трех исследуемых лет на 13933730 тыс. руб. или на 6,67%, в том числе следует отметить: в базисном году можно наблюдать прирост на 7,69%, в предыдущем году прирост на 10,7%, в отчётном году произошло снижение на 21,71%. Что

касается заёмного капитала предприятия, то он включает в себя и долгосрочные, и краткосрочные обязательства.

Заемный капитал за три анализируемых года в исследуемом предприятии повысился на 39155807 тыс. руб. или на 5,05%, причем в базисном году можно наблюдать уменьшение на 5,46%, в предыдущем году произошло уменьшение на 12,44%, в отчётном году произошло повышение на 26,89%.

Для того, чтобы предприятие имело финансовую устойчивость, следует чтобы собственный капитал превышал обязательства. В нашем случае получили ситуацию, при которой собственный капитал уменьшился на 6,67%, заёмный капитал повысился на 5,04%, таким образом, по результатам анализа можно отметить, что в ООО «Монолит-Строй» уменьшилась финансовая устойчивость.

Для того чтобы осуществлять свою деятельность на исследуемом предприятии используют кредиты, и долгосрочные, и краткосрочные.

За исследуемый период времени долгосрочные кредиты были увеличены на 50544996 тыс. руб. или на 9,74%, причем в базисном году можно наблюдать уменьшение на 17,27 %, в предыдущем году прирост на 2,37 %, в отчётном году прирост на 29,57%. Что касается краткосрочных кредитов, то за три года их величина уменьшилась на 5685271 тыс. руб. или на 4,57%, причем в базисном году можно наблюдать уменьшение на 31,70 %, в предыдущем году можно наблюдать уменьшение на 16,05 %, в отчётном году можно наблюдать прирост на 66,44%. Следовательно, у исследуемого предприятия существенно повышается долгосрочное кредитование, однако уменьшается зависимость от краткосрочного.

Определенная часть имущества компании финансируется за счет кредиторской задолженности. Следует отметить, что в течение рассматриваемого времени данная сумма уменьшилась на 30514272 тыс. руб. или на 37,22%, причем в данном случае, в базисном году можно наблюдать повышение на 53,63 %, в предыдущем году можно наблюдать уменьшение

на 60,14 %, в отчётном году можно наблюдать прирост на 2,52%. Сокращение кредиторской задолженности следует интерпретировать положительно, поскольку данное обстоятельство приводит к снижению зависимости компании от привлеченного капитала, а следовательно, к повышению финансовой устойчивости компании. Стоит сказать также о том, что кредиторская задолженность должна сопоставляться с дебиторской. В течение 2016-2018г. кредиторская задолженность уменьшилась на 37,22%, дебиторская задолженность уменьшилась на 1,79% , таким образом, обе задолженности уменьшились, но вместе с этим руководству предприятия нужно больше внимания уделять управлению как кредиторской, так и дебиторской задолженностью.

В таблице 4 представлены результаты анализа ликвидности баланса ООО «Монолит-Строй».

Таблица 4 – Анализ ликвидности баланса ООО «Монолит-Строй»

Показатели, тыс. руб.	На 31.12.2016	На 31.12.2017	На 31.12.2018
А. Группы активов:			
А1 - наиболее ликвидные активы	197 639 308	63 735 421	93 718 264
А2 - быстро реализуемые активы	42 148 408	41 875 603	59 531 344
А3 - медленно реализуемые активы	281 853 249	355 390 822	437 635 494
А4 - трудно реализуемые активы	437 356 829	430 759 058	419 647 768
Итого общая стоимость активов	958 997 794	891 760 904	1 010 532 870
Б. Группы пассивов:			
П1 - наиболее срочные обязательства	125 946 552	50 201 903	51 467 532
П2 - краткосрочные пассивы	96 224 684	83 774 910	132 851 134
П3 - долгосрочные пассивы	511 957 483	508 843 676	631 329 984
П4 - постоянные пассивы	224 869 075	248 940 415	194 884 220
Итого общая стоимость пассивов	958 997 794	891 760 904	1 010 532 870
И(Д) по группам активов:			
излишек (+) или дефицит (-) по группе наиболее ликвидных активов	71 692 756	13 533 518	42 250 732
излишек (+) или дефицит (-) по группе быстро реализуемых активов	-54 076 276	-41 899 307	-73 319 790
излишек (+) или дефицит (-) по группе медленно реализуемых активов	-230 104 234	-153 452 854	-193 694 490
излишек (+) или дефицит (-) по группе трудно реализуемых активов	212 487 754	181 818 643	224 763 548

Учитывая результаты проведенного анализа, следует сделать вывод, что существенных проблем с обеспечением приемлемого уровня ликвидности баланса не наблюдалось. При этом динамика состояния ликвидности баланса являлась преимущественно негативной.

В таблице 5 представлены результаты анализа платежеспособности компании.

Таблица 5 – Анализ показателей платежеспособности ООО «Монолит-Строй»

Показатели	На 31.12.2016	На 31.12.2017	На 31.12.2018
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,890	0,476	0,508
Коэффициент критической (промежуточной) ликвидности	1,079	0,788	0,831
Коэффициент текущей ликвидности	1,428	1,665	1,452
Коэффициент общей ликвидности	0,926	0,782	0,829

На основе данных таблицы можно сделать следующие выводы относительно состояния платежеспособности ООО «Монолит-Строй» за 2016-2018 гг.:

1. Коэффициент абсолютной ликвидности в соответствии с нормами должен быть равен от 0,2. В этом случае, можно отметить, что предприятие должно иметь возможность осуществить погашение не меньше 20% краткосрочных обязательств при помощи имеющихся у него наиболее ликвидных активов.

Таким образом, значения коэффициента абсолютной ликвидности составляли:

- на 31.12.2016 – 0,890 (норма выполнялась, изменение негативное);
- на 31.12.2017 – 0,476 (норма выполнялась, изменение негативное);
- на 31.12.2018 – 0,508 (норма выполнялась, изменение позитивное).

Суммируя результаты анализа, можно сделать вывод, что по критерию наличия наиболее ликвидных активов на протяжении анализируемого периода компания оставалась платежеспособной. При этом динамика платежеспособности компании по рассматриваемому критерию была

негативной. Колеблемость данного показателя оказалась весьма существенной.

2. Коэффициент промежуточной ликвидности в соответствии с нормами должен быть равен от 0,7. В этом случае, можно отметить, что предприятие должно иметь возможность осуществить погашение не меньше 70% краткосрочных обязательств при помощи не только ликвидных активов, но и также взяв долги с дебиторов.

Таким образом, выполнение нормы по коэффициенту критической ликвидности можно охарактеризовать следующим образом:

- на 31.12.2016 – 1,079 (норма выполнялась, изменение негативное);
- на 31.12.2017 – 0,788 (норма выполнялась, изменение негативное);
- на 31.12.2018 – 0,831 (норма выполнялась, изменение позитивное).

Суммируя результаты анализа, можно сделать вывод, что по критерию наличия ликвидных и быстро реализуемых активов на протяжении анализируемого периода компания оставалась платежеспособной. При этом динамика платежеспособности компании по рассматриваемому критерию была негативной. Колеблемость данного показателя оказалась весьма существенной.

3. Коэффициент текущей ликвидности в соответствии с нормами должен быть равен от 2,0. В этом случае, можно отметить, что предприятие имеющее значение этого показателя меньше 1,0, приближается к банкротству.

Таким образом, выполнение нормы по коэффициенту текущей ликвидности можно охарактеризовать следующим образом:

– на 31.12.2016 – 1,428 (норма не выполнялась, общее изменение негативное, при этом влияние изменения стоимости оборотных активов – негативное, влияние изменения суммы краткосрочных обязательств – положительное);

– на 31.12.2017 – 1,665 (норма не выполнялась, общее изменение положительное, при этом влияние изменения стоимости оборотных активов –

негативное, влияние изменения суммы краткосрочных обязательств – негативное);

– на 31.12.2018 – 1,452 (норма не выполнялась, общее изменение негативное, при этом влияние изменения стоимости оборотных активов – положительное, влияние изменения суммы краткосрочных обязательств – положительное).

Итак, на 31.12.2018 компания оказалась в состоянии неплатежеспособности с точки зрения наличия оборотных активов. При этом динамика платежеспособности компании по рассматриваемому критерию была негативной. Колеблемость данного показателя оказалась существенной.

4. Коэффициент общей ликвидности в соответствии с нормами должен быть равен от 1,0. В этом случае, можно отметить, что если у предприятия показатель соответствует норме, то баланс – ликвидный.

Таким образом, выполнение нормы по коэффициенту общей ликвидности можно охарактеризовать следующим образом:

– на 31.12.2016 – 0,926 (норма не выполнялась, изменение негативное);

– на 31.12.2017 – 0,782 (норма не выполнялась, изменение негативное);

– на 31.12.2018 – 0,829 (норма не выполнялась, изменение позитивное).

Суммируя результаты анализа, можно сделать вывод, что в течение рассматриваемого периода динамика рассматриваемого критерия платежеспособности компании была негативной. При этом колеблемость данного показателя оказалась весьма существенной.

Финансовая устойчивость – это обеспеченность приобретения запасов источниками их формирования.

Суммируя результаты анализа, можно сделать вывод, что по критерию наличия собственного капитала компания на протяжении анализируемого периода являлась финансово неустойчивой.

За три года, коэффициент автономии имеет тенденцию к уменьшению, и в отчетном году уменьшается до 0,193 или на 9%, что свидетельствует о том, что уменьшился уровень финансовой устойчивости, а это отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Таблица 6 – Анализ финансовой устойчивости ООО «Монолит-Строй»

Показатели	Рекомендуемые значения	На 31.12.2016	На 31.12.2017	На 31.12.2018
Коэффициент автономии	$\geq 0,5$	0,234	0,279	0,193
Коэффициент финансовой зависимости	$\leq 0,5$	0,766	0,721	0,807
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	≤ 1	3,265	2,582	4,185
Коэффициент финансовой устойчивости	$>0,7$	0,768	0,850	0,818
Доля краткосрочных кредитов и займов в заемных средствах	-	0,116	0,111	0,146
Доля расчетов с кредиторами в заемных средствах	-	0,172	0,078	0,063
Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств	-	0,494	0,334	0,360
Коэффициент маневренности	$\geq 0,5$	-0,945	-0,730	-1,153
Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами	$\geq 0,1$	-0,670	-0,815	-0,840
Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами	$\geq 0,6 \div 0,8$	-2,818	-1,623	-2,027
Индекс постоянного актива	≤ 1	2,854	2,686	3,812
Коэффициент реальной стоимости имущества	$\geq 0,5$	0,437	0,532	0,480

Коэффициент финансовой зависимости повышается в отчетном году, и достигает значения 0,807 или повышается на 2,4%, что свидетельствует о том, что уменьшился уровень финансовой устойчивости, а это отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Соотношение средств собственных и заемных показывает тенденцию к увеличению, и составляет в отчетном году 4,185 или повышение на 12,5%, что свидетельствует о том, что уменьшился уровень финансовой

устойчивости, а это отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Коэффициент финансовой устойчивости повысился в отчетном году до 0,818 или на 5,1%, что свидетельствует о том, что повысился уровень финансовой устойчивости, а это положительно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Также стоит отметить, что в отчетном году отмечается уменьшение зависимости предприятия от краткосрочных активов. Если в отчетном году данный коэффициент был равен 0,16, то уже в отчетном году он составлял 0,146, т.е. произошло уменьшение на 8,75%, что положительно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Также стоит отметить, что в отчетном году отмечается уменьшение зависимости предприятия от кредиторской задолженности. Если в отчетном году данный коэффициент был равен 0,106, то уже в отчетном году он составлял 0,063, т.е. произошло уменьшение на 40,57%, что положительно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Основная часть активов предприятия является иммобилизованными. в отчетном году на 1 руб. данных активов приходится 0,360 руб. мобильных активов.

Коэффициент маневренности, обеспеченности оборотных активов и запасов собственными оборотными средствами на протяжении всего рассматриваемого периода имеют отрицательные значения, это вызвано тем, что у предприятия не имеется собственных оборотных средств, что отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Индекс постоянного актива повышается до 3,812 в отчетном году, или на 48,2%, что свидетельствует о том, что уменьшился уровень финансовой устойчивости, а это отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Коэффициент реальной стоимости имущества повышается до 0,480 в отчетном году, что свидетельствует о том, что повысился уровень

финансовой устойчивости, а это положительно сказывается на финансовом состоянии предприятия.

Суммируя результаты проведенного анализа, можно сделать вывод, что по критерию наличия собственного капитала компания на протяжении анализируемого периода оставалась финансово неустойчивой.

В таблице 7 отражены финансовые результаты исследуемого предприятия.

Стоит отметить, что в ООО «Монолит-Строй» имеет положительная тенденция выручки от реализации продукции (работ, услуг). За исследуемый период времени данный показатель повысился на 44,04%.

Следовательно, повышение выручки обеспечило прирост валового финансового результата.

Себестоимость продукции, работ, услуг ООО «Монолит-Строй» продемонстрировала негативную динамику, она повысилась в большей мере, чем выручка.

Таблица 7 - Анализ финансовых результатов ООО «Монолит-Строй»

Показатели	2016 г.		2017 г.		Изменение в 2017 по сравнению с 2016 г.		2018 г.		Изменение в 2018 по сравнению с 2017 г.	
	тыс. руб.	в % к выручке	тыс. руб.	в % к выручке	абсолютное, тыс. руб.	относительно, %	тыс. руб.	в % к выручке	абсолютное, тыс. руб.	относительно, %
Выручка от реализации продукции, работ, услуг	422 828 829	100,00	455 921 197	100,00	33 092 368	7,83	609 061 869	100,00	153 140 672	33,59
Себестоимость продукции, работ, услуг	170 717 799	40,38	187 162 254	41,05	16 444 455	9,63	238 053 890	39,09	50 891 636	27,19
Валовая прибыль	252 111 030	59,62	268 758 943	58,95	16 647 913	6,60	371 007 979	60,91	102 249 036	38,04
Коммерческие расходы	9 035 450	2,14	5 133 662	1,13	-3 901 788	-43,18	6 672 049	1,10	1 538 387	29,97
Управленческие расходы	25 783 436	6,10	30 713 643	6,74	4 930 207	19,12	35 978 046	5,91	5 264 403	17,14
Прибыль от продаж	217 292 144	51,39	232 911 638	51,09	15 619 494	7,19	328 357 884	53,91	95 446 246	40,98
Доходы от участия в других организациях	9 099 643	2,15	4 566 666	1,00	-4 532 977	-49,81	2 566 980	0,42	-1 999 686	-43,79
Проценты к получению	6 525 806	1,54	3 649 550	0,80	-2 876 256	-44,08	5 741 938	0,94	2 092 388	57,33
Проценты к уплате	40 405 511	9,56	34 556 505	7,58	-5 849 006	-14,48	33 364 697	5,48	-1 191 808	-3,45
Прочие доходы	42 775 335	10,12	22 231 266	4,88	-20 544 069	-48,03	8 909 321	1,46	-	-59,92
Прочие расходы	68 588 177	16,22	55 772 067	12,23	-12 816 110	-18,69	100 331 003	16,47	44 558 936	79,89
Прибыль до налогообложения	166 699 240	39,42	173 030 548	37,95	6 331 308	3,80	211 880 423	34,79	38 849 875	22,45
Текущий налог на прибыль	43 496 376	10,29	37 555 487	8,24	-5 940 889	-13,66	46 007 729	7,55	8 452 242	22,51
Чистая прибыль	122 770 291	29,04	130 038 748	28,52	7 268 457	5,92	164 955 544	27,08	34 916 796	26,85

За 2016-2018 гг. данный показатель увеличился на 39,44%. Прирост в 2017 г. по сравнению с 2016 г. составил 16 444 455 тыс. руб. или 9,63%. Затем прирост в 2018 г. по сравнению с 2017 г. составил 50 891 636 тыс. руб. или 27,19%. Таким образом, изменение себестоимости оказало негативное влияние на изменение валового финансового результата ООО «Монолит-Строй».

По вышеприведенной таблице следует сказать о том, что производство продукции (работ, услуг) в отчетном году по сравнению с базисным имеет меньшую затратоемкость.

К примеру, в базисном году на 1 руб. выручки было 40,38 коп. себестоимости, а уже в отчетном году данный показатель имеет тенденцию к уменьшению и составляет 39,09 коп.

Следовательно, по этому критерию в выручке можно наблюдать изменения. Следует отметить, что рост выручки превышает рост себестоимости. Вследствие чего, данные факторы имеют положительное влияние на общий финансовый результат.

Деятельность исследуемого предприятия является положительной, так как обеспечивается положительный финансовый результат. Валовая прибыль в базисном году составляла 252111030 тыс. руб., в предыдущем году она составляла – 268758943 тыс. руб., в отчетном году – 371007979 тыс. руб. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. сумма валовой прибыли увеличилась на 6,60%. Затем в 2018 г. по сравнению с 2017 г. имел место прирост на 38,04%.

В целом в течение анализируемого периода сумма валовой прибыли выросла на 47,16%, что положительно характеризует ситуацию с финансовыми результатами компании.

Коммерческие расходы ООО «Монолит-Строй» снизились в 2018 по сравнению с 2016 гг. их сумма снизилась на 43,18%. Таким образом, изменение суммы коммерческих расходов оказало позитивное влияние на изменение финансового результата от продаж ООО «Монолит-Строй».

Управленческие расходы ООО «Монолит-Строй» увеличились. В 2018 по сравнению с 2016 гг. их сумма выросла на 39,54%. Это означает, что изменение суммы управленческих расходов оказало отрицательное влияние на изменение финансового результата от продаж ООО «Монолит-Строй».

ООО «Монолит-Строй» работает, получая положительный финансовый результат от продаж.

Сальдо прочих доходов и расходов ООО «Монолит-Строй» продемонстрировало негативную динамику. Это означает, что изменение указанных статей Отчета о финансовых результатах оказало негативное влияние на изменение прибыли до налогообложения ООО «Монолит-Строй».

ООО «Монолит-Строй» работает, получая положительный финансовый результат до налогообложения.

В целом в течение анализируемого периода сумма прибыли до налогообложения выросла на 27,10%, что положительно характеризует ситуацию с финансовыми результатами компании.

ООО «Монолит-Строй» работало, получая положительный чистый финансовый результат. В целом в течение анализируемого периода сумма чистой прибыли выросла на 34,36%, что положительно характеризует ситуацию с финансовыми результатами компании. Позитивная динамика чистого финансового результата позволяет предложить, что за счет данного фактора эффективность работы компании повысилась.

Далее проведем анализ трудовых ресурсов в ООО «Монолит-Строй».

2.2 Анализ трудовых ресурсов ООО «Монолит-Строй»

Численность персонала, а также его состав по профессиям, группам, квалификации, образованию, использованию рабочего времени, а также потеря рабочего времени по различным причинам является характеристикой по обеспечению рабочей силой.

Для каждого департамента существует фиксированное количество сотрудников, которые распределяются по категориям. По всем категориям работников рассматриваются отклонения запланированной численности от фактической. Отсюда вытекает анализ по укомплектованности штата.

Полное соответствие численности фактической и плановой, не говорит об удовлетворенности потребности по определенным профессиям и квалификациям. Может возникнуть ситуация, что по количеству персонала штат полностью укомплектован, но в какой-то профессии их переизбыток, а в другой недостаток.

Необходимо рационально и корректно проводить анализ в соответствии с потребностями в различных областях.

Проведем анализ по обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Монолит-Строй» за 2016 – 2018 гг. (таблица 8).

Таблица 8 –Обеспеченность трудовыми ресурсами за 2016 – 2018 гг. ООО «Монолит-Строй»

Показатели	2016 г.			2017 г.			2018 г.		
	План, чел 1	Факт, чел 1	Процент обеспеченности % 2	План, чел 1	Факт, чел 1	Процент обеспеченности % 2	План, чел 1	Факт, чел 1	Процент обеспеченности % 2
Среднесписочная численность всего, в том числе:	2650	2658	94,92	2750	2786	99,51	2350	2350	94
Руководители	375	336	98,4	380	373	98,15	300	266	88
Специалисты	256	230	89,84	260	237	91,15	260	243	93
Рабочие	2019	2092	-93,32	2110	2176	-89,79	1790	1841	-87

На диаграмме представлены результаты расчета среднесписочной численности работников.

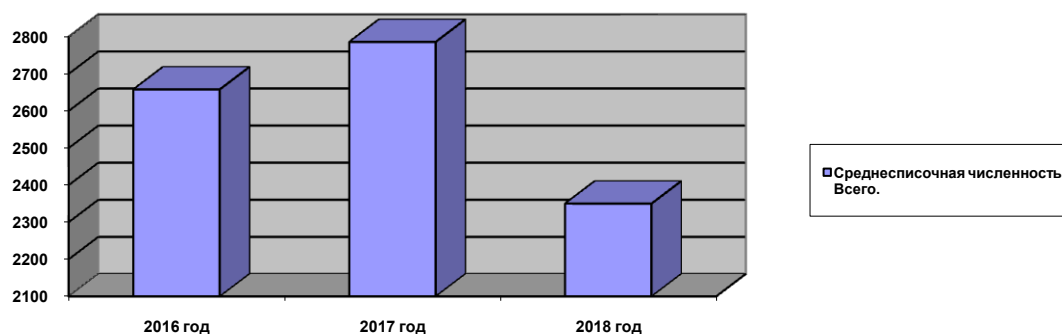


Рисунок 5–Динамика среднесписочной численности работников ООО «Монолит-Строй»

По данным таблицы 8 видно, что среднесписочная численность работников на протяжении всех 3-х лет была выше плановой.

В 2018 году количество сотрудников снизилось в сравнение с 2017 году на 15%. Данное явление происходит в связи с закрытием одного из цеха по изготовлению деталей. Руководство ООО «Монолит-Строй» решило заказывать данные детали у поставщиков. В связи с этим в организации происходит сокращение сотрудников.

От возраста, образования и стажа работы сотрудника зависит квалификационный уровень. С течением времени могут данные параметры меняться, например, получение дополнительного образования, повышение квалификации и прочее.

Структура численности сотрудников ООО «Монолит-Строй» представлена в таблице 9.

По данным из таблицы видно, что численность специалистов в 2016 г. увеличилась на 7 человек, но их удельный вес снизился на 0,148%.

Численность рабочих в 2016 г. увеличилась на 11753 человека и их удельный вес вырос на 0,645%.

В 2018 г. численность рабочих снизилась на 436 человека, однако вместе с тем произошло увеличение специалистов на 6 человек и их удельный вес вырос на 1,835%.

Таблица 9 – Структура численности работников ООО «Монолит-Строй»

Показатель и	2016 г.		2017 г.		Изменения к 2016 г.		2018 г.		Изменения к 2017 г.	
	числен., чел 1	уд.вес, % 2	числен., чел 1	уд.вес, % 2	числен., чел	уд.вес, %	числен., чел 1	уд.вес, % 2	числен., чел	уд.вес, %
Среднесписочная численность всего, в том числе:	2658	100	2786	100	128	0	2350	100	-436	0
Руководители	369	13,88	373	13,38	4	-0,497	266	11,36	-106	-2,025
Специалисты	230	8,65	237	8,51	7	-0,148	243	10,34	6	1,835
Рабочие	2059	77,46	2176	78,11	117	0,645	1840	78,3	-336	0,189

Из таблицы 9 видно, что среднесписочная численность сотрудников в 2017 г. выросла на 128 человека по сравнению с 2016 г. А в 2018 г. среднесписочная численность сотрудников снизилась на 436 человека по сравнению с 2017 г.

На рисунке 6 показана динамика структуры персонала, на которой видно, что существенные изменения удельного веса коснулись рабочих, их удельный вес повышается на протяжении всех 3-х лет.

В 2017 г. он составил 78,3%, что на 0,84% ниже 2015 г. Удельный вес руководителей, так же снижается, а удельный вес специалистов значительно вырос в 2017 г.

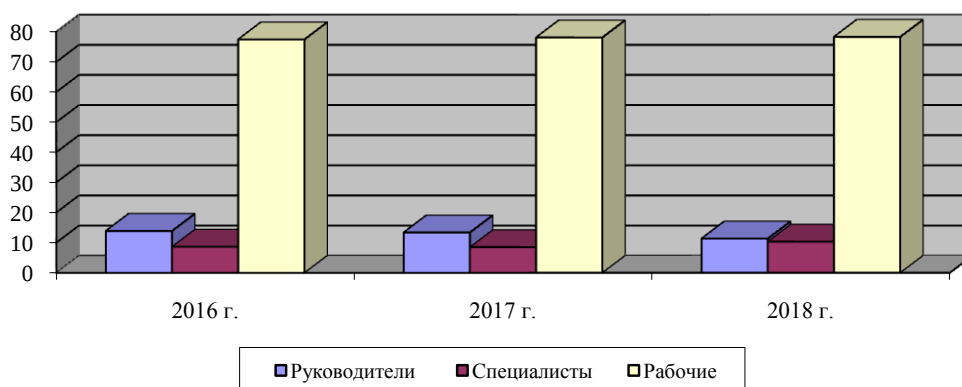


Рисунок 6 – Динамика структуры персонала ООО «Монолит-Строй» 2016 – 2018 гг.

От возраста, образования и стажа работы сотрудника зависит квалификационный уровень. С течением времени могут данные параметры меняться, например, получение дополнительного образования, повышение квалификации и прочее. Для отслеживания трудовых ресурсов по указанным выше показателям проводится соответствующий анализ (таблица 10).

Таблица 10 – Анализ качественного состава ООО «Монолит-Строй»

Показатели	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	чел.	уд.вес. %	чел.	уд.вес. %	чел.	уд.вес. %
По возрасту						
до 25 лет	768	28,89	776	27,85	734	31,25
25-35	991	37,29	113	40,73	867	36,91
35-45	876	32,97	853	30,63	727	30,94
45-60	13	0,49	12	0,465	13	0,57
Работающие пенсионеры	8	0,33	8	0,302	7	0,31
Итого:	2658	100	2786	100	2350	100
2. По образованию						
Средне-специальное	1285	48,36	1307	46,93	1070	45,55
Высшее	1372	51,63	1478	53,06	1279	54,44
Итого:	2658	100	2786	100	2350	100
3 По стажу:						
до 7 лет	1670	62,85	1754	62,95	1451	61,77
7-12	691	26,02	751	26,97	631	26,86
12-17	278	10,47	263	9,452	251	10,69
свыше 17 лет	17	0,64	16	0,60	15	0,66
Итого:	2658	100	2786	100	2350	100

Так же анализ качественного состава ООО «Монолит-Строй» представим виде диаграмм.

На рисунке 7 представим структуру качественного состава ООО «Монолит-Строй» по возрасту.

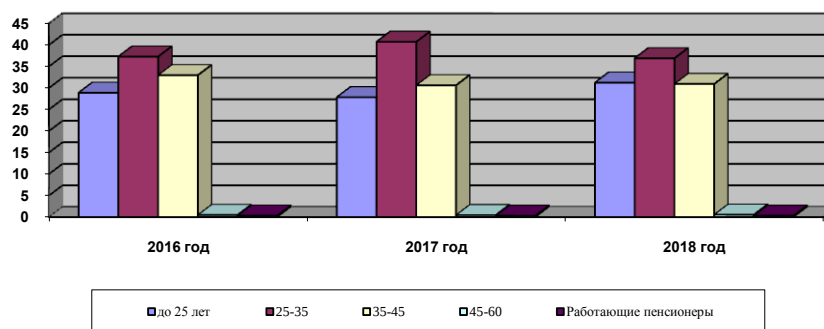


Рисунок 7 – Диаграмма по структуре качественного состава ООО «Монолит-Строй» по возрасту

На рисунке 7 представим структуру качественного состава ООО «Монолит-Строй» по образованию.

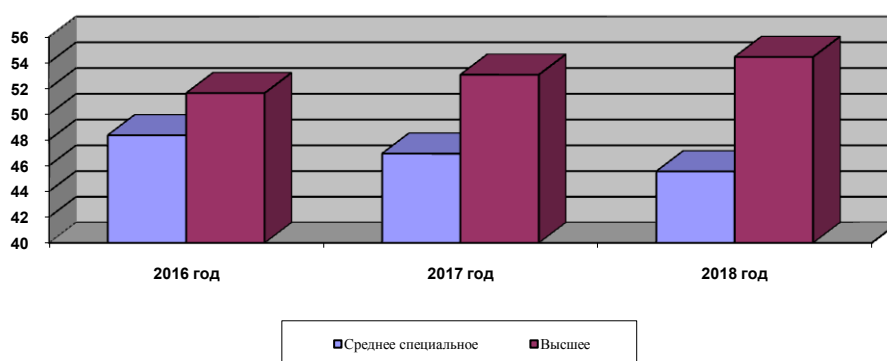


Рисунок 8 – Диаграмма по структуре качественного состава ООО «Монолит-Строй» по образованию

На рисунке 9 представим структуру качественного состава ООО «Монолит-Строй» по стажу.

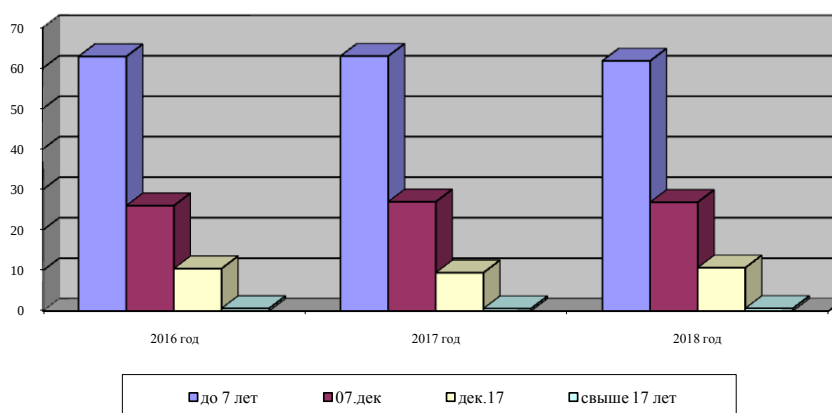


Рисунок 9 – Диаграмма по структуре качественного состава ООО «Монолит-Строй» по стажу

Показатели таблицы 9 и рисунков говорят о том, что основной состав работников ООО «Монолит-Строй» в возрасте от 25 до 35 лет. В 2016 году его численность составила 99142 человека, а в 2018 г. – 86743 человека. В 2018 г. численность сократилась в сравнении с 2017 г. и 2016 г. Эту же статистику видно и по удельному весу качества персонала который в 2018 г. составил 36,91%, в 2018 г. – 40,73%, а в 2016 г. – 37,29%.

Численность сотрудников с высшим образованием соответственно выше, чем со средним специальным. Удельный вес сотрудников с высшим образованием растет с каждым годом и составляет в 2016 г. – 51,64%, в 2017 г. – 53,06%, в 2018 г. – 54,44%.

В соответствии с данными таблицы 10 основная масса сотрудников работает со стажем до семи лет. В 2018 г. удельный вес работников со стажем до семи лет составил 61,77%, а работников со стажем от 7 до 12 лет 26,86%.

Трудовой потенциал компании можно оценить, как стабильный, так как основная масса сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет, с перспективой роста и обучения.

Производительность труда и качество работы зависит от стажа трудовой деятельности, так как работник формирует определенные связи в коллективе и способствует стимулированию новых сотрудников к активной работе.

На повышение производительности труда и эффективность производства также оказывает влияние непостоянство работников предприятия. Анализ работников предусматривает под собой проведение анализа всех работников предприятия по возрасту, стажу, образованию.

Отметим динамику движения работников исследуемого предприятия в таблице 11.

По таблице 11 следует сделать следующий вывод: за рассматриваемый период времени коэффициент оборота по приему не изменялся за анализируемый период, и в отчетном году (2018) его значение составило 0. Коэффициент оборота по выбытию имеет негативную динамику, он растет.

Коэффициент текучести очень высок именно в последнем из анализируемых периодов времени (18,55%) что отражает общую неудовлетворенность сотрудников и наличие личных причин для смены места работы.

Таблица 11 –Динамика движения персонала ООО «Монолит-Строй»

Персонал организации	Численность работников					
	2016 г.	Удельный вес, %	2017 г.	Удельный вес, %	2018 г.	Удельный вес, %
Принято на работу	108	4,06	128	4,59	0	0,00
Выбыло	80	3,01	79	2,84	436	18,55
В том числе:		0,00		0,00		0,00
По собственному желанию	71	2,67	79	2,84	423	18,00
Уволено за нарушение трудовой дисциплины	9	0,34	0	0,00	13	0,55
Среднесписочная численность персонала	2658	х	2786	х	2350	х
Показатели движения						
Коэффициент оборота по приему	4,06	х	4,59	х	0,00	х
Коэффициент оборота по выбытию	3,01	х	2,84	х	18,55	х
Коэффициент текучести, %	3,01	х	2,84	х	18,55	х

Основной причиной текучести кадров является низкая заработная плата и сокращение производства, закрытие одного цеха.

Далее проведем анализ производительности труда и системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»

2.3 Анализ производительность труда и система оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»

В структуру оплаты труда работников ООО «Монолит-Строй»входят следующие элементы (рисунок 7).

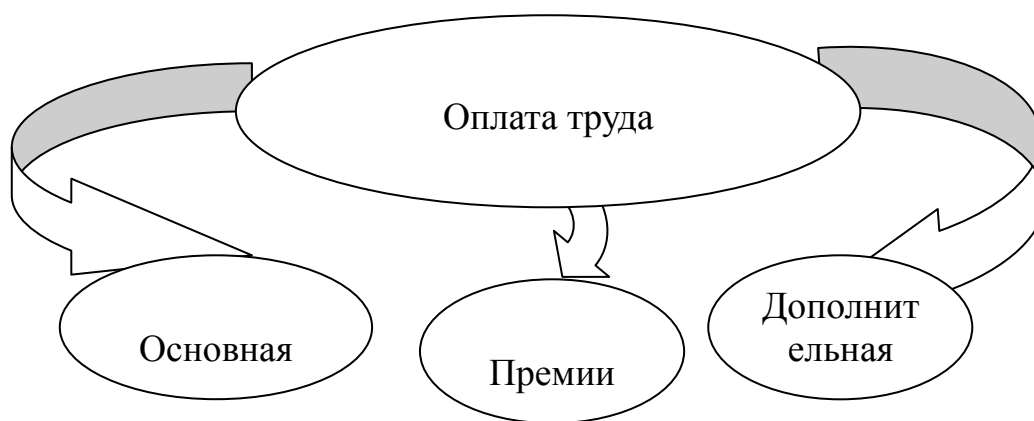


Рисунок 10 - Структура оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»

Согласно рисунку 10 оплата труда в ООО «Монолит-Строй» включает основную, дополнительную зарплату и премии:

1. основная заработная плата, включающая в себя оплату труда в соответствии с тарифными окладами;
2. дополнительная заработная плата, которая подразумевает под собой различные надбавки и доплаты.

В соответствии со ст. 149 ТК РФ если работник трудится в таких условиях, которые не соответствуют стандартным, нормальным условиям, то ему могут устанавливать доплаты, имеющие компенсирующий характер, которые предусмотрены договорами (коллективным, трудовым):

- работа является тяжёлой, вредной, опасной;
- работа осуществляется в условиях, где имеются специфические климатические условия;
- работа осуществляется ночью;
- работа осуществляется в выходной день, в праздничный день;
- осуществляется работа разной квалификации;
- осуществляется совмещение профессий.

Также стоит сказать о том, что:

- доплаты не могут быть по размеру ниже тех, которые зафиксированы законодательством;
- доплаты не отменяются решением предприятия;

- доплаты могут получать абсолютно все работники, которые трудятся в данных условиях, без исключения.

Надбавки обладают стимулирующим характером. В качестве надбавок можно отметить все выплаты, осуществляемые за: выслугу лет, классность, непрерывную деятельность, за отличную работу, за интенсивность труда, за достижения в работе и прочее. Надбавки отражаются в локальных актах, основываясь на законах, законодательных актах, отражающих процент к окладу, либо абсолютную величину.

Итак, все изложенное выше дает возможность прийти к выводу, что в ООО «Монолит-Строй» используется окладно-премиальная оплаты труда.

Окладно-премиальная система оплаты труда представляет собой форму заработной платы, состоящую из оклада, необходимых компенсационных доплат к нему и премий.

Согласно данной системе оплаты труда, определение заработка осуществляется по такой схеме: если сотрудниками отработаны все рабочие дни месяца, то их оплату будут составлять оклады, которые установлены для них, если же отработано не полное число рабочих дней, то их заработок определяется посредством деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножения полученного результата на число рабочих дней, которые оплачиваются за счет организации. Премия прибавляется к сумме заработка по тарифу.

С каждым работником ООО «Монолит-Строй» заключается трудовой договор, в котором установлены права и обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия по социальному страхованию, срок действия и основания для прекращения трудового договора, адреса и подписи работника и работодателя.

В соответствии с договором работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

В договоре зафиксирован размер оклада (тарифная ставка). Окладная часть заработной платы выплачивается работнику пропорционально отработанному времени.

По условиям трудового договора работнику положены выплаты за выполнение работы в местах с особыми климатическими условиями. Если работник добросовестно исполняет свои должностные обязанности и не имеет нарушений, то работодатель имеет право выплатить премию в зафиксированном размере. Данная премия является ежеквартальной и размер ее не зависит от количества переработанных часов. У руководителей данная премия соответственно выше, чем у рядовых сотрудников.

Всем сотрудникам компания открывает зарплатная карта за счет работодателя и на нее непосредственно переводятся все выплаты включая премии, надбавки и компенсационные выплаты. До момента оформления банковской карты сотрудник получает причитающиеся ему выплаты наличными денежными средствами в кассе компании по месту работы.

Выплата заработной платы производится согласно статье 136 Трудового Кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца:

- 1) тридцатого числа – выплачивается первая часть заработной платы;
- 2) пятнадцатого числа – основная часть заработной платы.

Первая часть заработной платы выплачивается всем работникам в одинаковом размере, ее размер равен половине оклада, который указан в трудовом договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, положенных работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случае, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Условия по выплате заработной платы на первый взгляд не отличаются от стандартных условий большинства компаний. Основные минусы и недостатки по выплате заработной платы:

- 1) в договоре фиксируется оклад, который немного больше минимальной заработной платы установленной законодательством РФ;
- 2) существует только ежеквартальная премия и ее размер не зависит от количества переработанных часов и объема выполненной работы;
- 3) отсутствуют стимулирующие денежные выплаты, которые могли бы сделать труд в данной организации более привлекательным, улучшить условия рабочей деятельности.

Данные недостатки негативно сказываются на выполнении работниками своих профессиональных обязанностей. Фиксированный оклад в трудовом договоре, который немного больше минимальной заработной платы, не гарантирует дополнительных выплат при увольнении работника, особенно в случае конфликта.

Отсутствие дополнительных выплат за работу, выполненную во внерабочее время, не соответствует требованиям законодательства и дополнительно демотивирует работников. Если работник недоволен условиями труда и уровнем его оплаты, производительность его труда будет низкой.

Произведем расчет производительности труда и проанализируем динамику показателей в таблице 12.

Формула для расчета производительности труда выглядит следующим образом:

$$ПТ = \frac{ОВП}{ЧПП} \quad (5)$$

где ПТ – производительность труда;

ОВП – объем выпущенной продукции;

ЧПП – среднее количество работников, задействованных в процессе.

ПТ за 2016 год = $422828829/2658 = 159077,81$

ПТ за 2017 год = $455921197/2786 = 163647,23$

ПТ за 2018 год = $609061869/2350 = 259175,26$

Таблица 12 – Анализ динамики производительности труда в ООО «Монолит-Строй»

Показатели, ед. изм.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Выручка, руб.	422828829	455921197	609061869
Численность работников, чел.	2658	2786	2350
Производительность труда, руб.	159077,81	163647,24	259175,26
Абсолютный прирост, руб.		4569,43	95528,02
Среднегодовой абсолютный прирост, руб.	272,71		
Темпы роста, %	100	102,87	158,37

В 2018 г. произошло сокращение сотрудников, но производительность труда не снизилась, а наоборот увеличилась, за счет увеличения выручки от продаж.

Проведем оценку влияния численности работников и интенсивности их использования на прирост выручки от продаж.

Для оценки влияния состояния и интенсивности труда на прирост выручки используется факторная модель вида:

$$B = R \times K_p \quad (6)$$

В правой части — воздействующие факторы, в левой части — результативный фактор.

Рассмотрим влияние численности работников и интенсивности их использования на прирост выручки от продаж ООО «Монолит-Строй» на основании таблицы 4.

Выручка от продаж ООО «Монолит-Строй»:

$B_0 = 455921197$ руб.

$B_t = 609061869$ руб.,

$$ДВ = 153140672 \text{ руб.}$$

Численность работников:

$$R_0 = 2786 \text{ человек.}$$

$$R_1 = 2350 \text{ человек.}$$

$$ДR = 436 \text{ человек.}$$

Влияние изменения численности работников (экстенсивный фактор):

$$AB(R) = (R_j - R_0) \times K_{po} = 436 \times 259175,26 = 113000413,36 \text{ руб.}$$

Степень влияния экстенсивного фактора:

$$CT(R) = 113000413,36 : 153140672 \times 100\% = 73\%.$$

В результате снижения численности работников на 436 человек выручка от продаж увеличилась на 153140672 тыс, руб., или на 73 %

Влияние изменения производительности труда (интенсивный фактор):

$$AB(K_p) = R_i \times (K_{pl} - K_{po}) = 2350 \times 95528,03 = 224490870,5 \text{ руб.}$$

Степень влияния интенсивного фактора:

$$CT(R) = 224490870,5 : 153140672 * 100\% = 146 \text{ \%}.$$

Производительность труда выросла, несмотря на то, что численности сотрудников в компании снизилась. Это доказывают показатели в 2018 году. В 2017 г. производительность труда была равна 163647,24 руб. и численность сотрудников составляла 2786 человека, а в 2018 г. численность сотрудников сократилась на 436 человека, данное снижение не повлекло за собой снижение производительности труда. На основании вышеизложенного можно сказать, что производительность труда в организации увеличилась за счет значительного увеличения выручки от продаж

В результате роста производительности труда выручка увеличилась на 153140672 руб., или на 46 %. Наибольшее влияние оказал экстенсивный фактор (сокращение численности).Повышение производительности труда имеет для любого предприятия важное экономическое значение, в нашем случае экономии на предприятии нет, затратноёмкость по заработной плате превышает экономию.

3 Разработка организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда и совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»

3.1 Предложения по увеличению производительности труда в ООО «Монолит-Строй»

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует целый ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается уровень заработной платы.

В зависимости от организационно-правовой формы предприятия, ее размеров, количества работников выбирается форма оплаты труда. В ООО «Монолит-Строй» используется окладно-премиальная оплата труда.

В современном мире важную роль играет система премирования работника. Она помогает работнику повысить стимул, работодатель может избирательно воздействовать на работника для выполнения определенной работы за определенное вознаграждение [4].

Единовременные премии и вознаграждения всегда воспринимаются не только как материальное, но и как моральное поощрение. Примером могут послужить следующие ситуации:

- 1) единовременное премирование за достижение определенной цели, либо выполнение особо важной задачи;
- 2) поощрение победителей во внутренних соревнованиях компании;
- 3) единовременное премирование сотрудников в дни профессиональных праздников;
- 4) поощрение сотрудника по итогам деятельности за год.

Сейчас государство дает много возможностей для выбора системы оплаты труда. Крупные компании в большинстве случаев действуют по шаблону, кто-то один раз предложил шаблон, который оценили достаточно

эффективным и мало кто задумывался об его изменении. На основе проведенного анализа следует пересмотреть способ оплаты труда.

Основные факторы, которые подталкивают к данному изменению следующие:

- 1) неэффективная система премирования;
- 2) отсутствие четких критериев по выплате премии от индивидуального вклада работника;
- 3) отсутствие надбавок за выслугу лет, дополнительного социального пакета.

Для внесения данных изменений в организацию, с целью эффективного воздействия и сокращения издержек организации необходимо разработать положение о премировании. Данное положение можно разработать как для организации в целом, так и для отдельных ее подразделений.

Учитывая размеры компании ООО «Монолит-Строй» и огромный штат сотрудников, необходимо разрабатывать положение для премирования для каждого подразделения индивидуально.

Непосредственный руководитель имеет четкое представление о работе в своем отделе, для этого руководитель должен проанализировать работу в своем секторе равномерно распределить загруженность работников, способы выполнения определенных задач и разработать положение о премировании сотрудников.

Основные элементы положения о премировании работников предлагаются следующие:

- 1) показатели и условия премирования;
- 2) источники выплаты премий;
- 3) размер и сроки премирования;
- 4) работники, которым положена выплата премии.

Более подробно рассмотрим каждый элемент положения о премировании. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные. При выборе основных показателей для получения премии,

необходимо в полном объеме выполнять положенную работу, при невыполнении основной работы премия не начисляется. При выборе дополнительных показателей, необходимо также выполнять положенную работу в полном объеме, при выполнении работы в неполном объеме размер премии снижается.

Показатели премирования разделяются на количественные и качественные. К количественным показателям относятся выполнение и перевыполнение задач, выпуск продукции, который повышает производительность труда, чем больше выполнено задач, тем больше получена премия. Качественные показатели не только улучшают качество продукции, но и показатели, которые снижают трудоемкость продукции, экономия материалов, сырья, инструментов и других материальных ценностей компании.

Основные источники выплаты премии-фонд заработной платы и часть прибыль компании. За счет фонда заработной платы осуществляется премирование сотрудников за выполнение отдельно важных задач, но в пределах средств, которые предусмотрены на премирование и включаются в себестоимость продукции.

Размер и сроки премирования связаны с выполнением или невыполнением конкретных задач. То есть, если до определенного срока поставленная задача выполнена, то премия будет получена в полном объеме. Соответственно составляется процентное соотношение по просрочке сроков выполняемой задачи и сокращение выплачиваемой премии [22].

Исходя из вклада, вносимого в деятельность компании отдельным людьми, отбираются работники, которые внесли в него наибольший личный вклад. Именно они более других достойны получения премии. Периодичность выплаты премии для каждого подразделения устанавливается индивидуально.

Для офисных сотрудников и персонала магазинов следует установить ежеквартальную премию, т.к. итоги выполненной работы будут видны после

сдачи квартальной отчетности. Работникам на непосредственном производстве необходимо установить ежемесячную премию, т.к. план изготовления продукции у крупной компании стоит ежедневный. А результаты производства по изготовлению продукции сдаются в бухгалтерию ежемесячно.

Наглядным примером здесь является система премирования, применяемая для департамента по юридической работе, финансового департамента, отдела кадров (таблица 13).

Таблица 13 – Система премирования сотрудников ООО «Монолит-Строй»

Уровень проявления критерия	Описание	Процент надбавки
1 уровень	медленное выполнение задач; не выполнение задач в поставленные сроки; выполнение только простых задач по требованию; выполнение задач только в одном секторе.	2% от оклада
2 уровень	выполнение поставленных задач на день; стремление к более быстрому выполнению задач; выполнение задач в смежных секторах по требованию руководителя.	5% от оклада
3 уровень	выполнение поставленных задач точно в срок; выполнение задач повышенной сложности; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя; выполнение любой задачи в смежном секторе (универсальность).	7% от оклада
4 уровень	выполнение задач точно в срок; выполнение дополнительной работы и помощь коллегам в своем секторе; выполнение задач высокой сложности; выполнение поставленных задач и самостоятельное взятие дополнительной работы; выполнение работы за себя и других.	10% от оклада
5 уровень	качественное выполнение нескольких задач параллельно; делегирование руководителем задач высокой сложности; самостоятельный выбор дополнительной работы с высокой степенью сложности; отличное выполнение задач любой сложности в смежных секторах; способность заменить руководителя на определенное при его отсутствии.	15% от оклада

Как видно из таблицы 13 система премирования достаточно корректна и в ней выделены все основные факторы, которым должен соответствовать

достойный сотрудник. Проведение премирования в такой форме в такой форме системы премирования позволит каждому сотруднику стремиться к большему, если его не устраивает заработок, т. е. служит стимулом, а также развивает профессиональные качества сотрудника, что достаточно важно при выполнении работы любой сложности.

Параллельно с внедрением премирования целесообразно предлагаю ввести систему штрафов разработкой, которой будет заниматься также, как и разработкой системы премирования руководитель сектора либо отдела.

Непрерывный стаж на предприятии объединяет личные и коллективные интересы. Единовременное вознаграждение за выслугу лет можно установить в процентном отношении к среднему заработку работника. Данная выплата является стимулом для дальнейшей работы в данной компании (таблица 14).

Таблица 14 – Система доплат за стаж работы в ООО «Монолит-Строй»

Стаж	Процент надбавки
От 1 года до 7 лет	0% от оклада
От 7 лет до 12 лет	2% от оклада
От 12 лет до 17 лет	5% от оклада
Более 17 лет	10% от оклада

Из таблицы 14 видно, что процент надбавки напрямую зависит от стажа работы в данной компании, от 1 года до 7 лет сотрудникам не будет начисляться надбавка, от 7 до 12 лет – 2% от оклада, от 12 до 17 лет – 5%, более 17 лет – 10%. Тем самым, сотрудник заинтересован в продолжение своей рабочей деятельности именно в компании ООО «Монолит-Строй».

Дополнительные социальные выплаты, т.е. введение социального пакета, также положительно скажутся на персонале компании. В социальный пакет необходимо включить:

1) дополнительное медицинское страхование сотрудников компании и членов их семей (по желанию), в которое будут включены различные

варианты медицинского обслуживания с различным объемом и качеством услуг;

- 2) оплату (возможно частичную) обучения;
- 3) корпоративное питание и мобильную связь;
- 4) перевозки сотрудников корпоративным транспортом (доставка сотрудников на работу и с работы);
- 5) корпоративные скидки сотрудникам для посещения спортивных секций и клубов;
- 6) скидки на товары и услуги компании.

Дополнительным стимулом для сотрудников может стать введение компенсационного пакета, который будет включать в себя льготы, оберегающие и обогащающие стиль жизни сотрудника и его членов семьи. Компенсационная система – это схема различных видов вознаграждений, предоставляемых работодателем (таблица 15).

Таблица 15 – Примерное содержание компенсационного пакета в ООО «Монолит-Строй»

Материальное стимулирование	Дополнительное стимулирование
– заработная плата; – премии; – социальный пакет; – оплачиваемый отпуск; – оплата кратковременной/долговременной нетрудоспособности	– оплата транспортных расходов; – обеспечение работников рабочей одеждой и обувью; – доплата на питание; – компенсация расходов на образование; – предоставление беспроцентных кредитов; – корпоративные мероприятия

При разработке компенсационного пакета необходимо учитывать следующие факторы:

- 1) данный пакет должен включать все, что работник может ценить или хотел бы иметь, учитывая способность работодателя дать ему требуемое либо предложить подобное взамен на выполняемую им работу;
- 2) работодатель должен учитывать условия компенсационного пакета своих конкурентов, либо тех компаний, к которым сотрудник может уйти работать в связи с более выгодными условиями;

3) иметь комплексное «организационное обеспечение» факторов, постоянно воздействующих на работника в процессе работы, условия и организация труда, взаимоотношение в коллективе, отношение руководителя, возможность карьерного роста и прочее.

Необходимо использовать гибкую систему социальных льгот и выплат, т.е. на каждого работника компания заводит специальный счет и резервирует определенную сумму денег для оплаты установленного объема социальных льгот.

Так же сам работник должен иметь возможность делать определенные взносы на свой счет для пополнения счета и расширения возможности для приобретения предпочтительных социальных льгот именно для него.

При этом работник должен иметь возможность выбрать необходимую услугу в данный момент времени и заменить на другие, например, оплатить обучение за счет других видов льгот.

Работник может «заморозить» часть средств на некоторое время, накопить их и уже потом распорядиться по своему усмотрению.

Все эти действия приведут к наибольшему стимулу работников, позволит пересмотреть штат сотрудников и при необходимости сократить его, при этом сохранить производительность труда, а возможно даже улучшить выработку и качество продукции. На что и нацелены данные мероприятия.

Так же благодаря выше перечисленным действиям и новшествам улучшится конкурентоспособность компании, повысится эффективность труда персонала, сократятся текучесть кадров.

Работник, как любой человек преследует цель получать больше денег и быть специалистом в своей сфере. Компания должна обеспечить выполнения данных целей, вследствие чего получит профессионала своего дела, который будет доволен заработной платой в данной компании и развиваться дальше.

Тем самым компания будет получать полную отдачу от сотрудника и повышать производительность труда, как следствие увеличивая свою выручку и прибыль.

3.2 Проблемы и пути повышения эффективности системы оплаты труда в ООО «Монолит-Строй»

Рост производительности труда обуславливает снижение издержек и получение прибыли, которая необходима для развития производства, как следствие прибыль компании увеличивается. При увеличении прибыли, растет возможность повышения заработной платы. Высокий уровень заработной платы может обеспечить сотрудникам дополнительные социальные льготы, тем самым компания может удерживать квалифицированных сотрудников и быть более конкурентоспособными на рынке труда.

На повышение производительности труда в компании оказывают влияние определенные факторы. Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате движения которых изменяется уровень производительности труда.

Факторы производительности труда очень разнообразны и многогранны, классификация факторов роста производительности труда:

- 1) материально-технические;
- 2) организационно-экономические и структурные;
- 3) экономико-правовые и нормативные;
- 4) материально стимулирующие работников;
- 5) социально-психологические.

Более подробно рассмотрим факторы, которые ведут к повышению производительности труда. Материально-технические факторы связаны с использованием новых технологий, оборудования, сырья и материалов.

Главная задача повышение качества выпускаемой продукции, удовлетворение общественных потребностей с наименьшими затратами средств и труда.

Изделия лучшего качества заменяют изделия низкого качества. С использованием новых технологий повышается производительность труда.

Организационно-экономические и структурные факторы производительности труда определяются уровнем организации труда, производства и управления. Они включают в себя совершенствование компании в управлении производством, совершенствование организации труда, совершенствование организации производства. Если не использовать данные факторы, то от материально-технических факторов невозможно получить полный эффект.

Экономико-правовые и нормативные факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения производительности труда и зависит от роли государства в данном экономическом секторе.

Социально-психологические факторы влияют на качество трудовых коллективов, уровень подготовки сотрудников, трудовую активность, стиль руководства во всех подразделениях и прочее [23, с. 204].

Большое влияние на повышение производительности труда оказывают факторы, материально стимулирующие работников. Данные факторы включают в себя повышение тарифной ставки, совершенствование системы оплаты труда, совершенствование системы поощрений и прочее. Все факторы взаимосвязаны между собой, одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является переходящим.

При выборе фактора по повышению производительности труда необходимо установить приоритеты, которые должны быть достигнуты в первую очередь. Преимущественно должны применяться факторы, которые обеспечивают высокий темп роста производительности труда. Затем должны применяться факторы, которые обеспечивают экономическую эффективность, т. е. доходы от применения таких факторов должны значительно превышать расходы на их внедрение.

Эффективно действующую систему из набора факторов можно достигнуть только при условии, что все факторы действуют в одном

направлении и оказывают влияние на рост производительности труда, а не тормозят этот процесс.

Многие факторы зависят друг от друга и требуют параллельного внедрения. Так, например, внедрение материально-технических факторов, требуют внедрение организационно-экономических и структурных факторов. Если последние не внедрить в производство, то материально-технические факторы не принесут нужного эффекта, возможно даже получение обратного процесса, снижение производительности труда и выручки.

Некоторые факторы могут снижать производительность труда, при их некорректной организации, такие как неправильная организация труда, неблагоприятные условия труда, несовершенство хозяйственного механизма.

В компании можно выделить внутренние и внешние факторы роста производительности труда, которые влияют в разных направлениях.

Внутренние факторы влияют на применяемую систему организации и стимулировании труда, энерговооруженность труда, уровень технической вооруженности компании. Внешние факторы – социально-экономическая обстановка в государстве, регионе или городе, динамика спроса и предложения, природные условия.

Резервы роста производительности труда – это возможности экономии общественного труда, которые по разным причинам еще не используются. Здесь говорится о возможности более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста.

Использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения возможного в действительное. Резервы и факторы должны взаимодействовать друг с другом, т. к. факторы – это движущая сила, которая является причиной изменения уровня, то резервы используют для реализации действий определенных факторов.

Основное содержание использования резервов – это процесс превращения возможностей развития производства в действительность. Поэтому все организационно-хозяйственные мероприятия, которые

обеспечивают экономию общественных затрат труда, являются мероприятиями по использованию резервов.

Уровень производительности труда определяется степенью использования резервов. Можно сделать вывод, что резервы – это тактика развития, а факторы – выработка стратегии по повышению эффективности и производительности труда.

В ходе анализа было выявлено, что среднесписочная численность сотрудников в 2017 г. выросла на 128 человека по сравнению с 2016 г. А в 2018 г. среднесписочная численность сотрудников снизилась на 436 человека по сравнению с 2017 г.

Производительность труда на протяжении всего рассматриваемого периода росла.

Рост производительности труда в 2018 г. был за счет сокращения значительного числа сотрудников, при этом выручка компании в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась. В компании ООО «Монолит-Строй» имеется только ежеквартальная премия равная 15,3% от официального оклада. Дополнительное стимулирование, как материальное, так и нематериальное отсутствует, что отрицательно сказывается на работе сотрудников и повышает текучесть кадров.

Следовательно, при увеличении оплаты труда сотрудники были бы более заинтересованы в работе. Предлагаю ввести дополнительную систему доплат за стаж работы в компании ООО «Монолит-Строй», улучшить и расширить систему премирования сотрудников.

При осознании возможности получения большего дохода, сотрудник заинтересован в улучшении своей работы. Стремится выполнить свою работу качественно и быстро, происходит личностный рост и возникает здоровая конкуренция между сотрудниками.

Для компании предоставляется возможность пересмотреть плановую численность сотрудников и сократить штат. Каждый руководитель сектора должен пересмотреть кадровую политику, внедрить систему премирования,

утвердить ее и сократить сотрудников, которые действительно не работают качественно и тратят рабочее время не эффективно.

Как видно из данного анализа основным фактором, стимулирующим рост производительности труда в 2018 г. стало материальное стимулирование работников, т. е. повышение окладов.

В 2017 г. производительность труда также увеличилась (в сравнении с 2016 г.), причиной повышения производительности труда стал опережающий рост выручки.

Более эффективным действием по повышению производительности труда будет материально стимулирующий фактор, который будет включать в себя совершенствование системы оплаты труда, совершенствование системы премирования, поощрений, дополнительные выплаты за стаж и социальный пакет, который был предложен ранее.

Выбор в качестве приоритетных мер повышения производительности улучшение системы его оплаты труда сделан не случайно. Ключевым фактором мотивации коллектива является система вознаграждения. В необходимо включить четкую систему премирования сотрудников и дополнительные надбавки за стаж работы в компании ООО «Монолит-Строй».

Данная система вознаграждений позволит осмыслить и сгруппировать составные элементы различных выплат так, чтобы они позитивным образом сказывались на мотивации сотрудников и приводили к улучшению производительности и прибыльности компании.

3.3 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий

Оценим экономическую эффективность для каждого предложенного мероприятия для того, чтобы выяснить затраты на их внедрение и

реализацию. Внедрение системы премирования персонала не требует денежных расходов.

Разработкой предлагаемой к внедрению системы вознаграждений занимаются руководители секторов. Эффективность внедрения системы премирования ООО «Монолит-Строй» заключается в четком видении ценности доходов, избавления персонала от непонимания того, из чего складывается полученная им премия и по каким принципам и критериям она начисляется. Тем самым у работника не возникает чувство недоверия к работодателю, что непосредственно влияет на стимул сотрудников.

Для всех сотрудников, проработавших 1 год в компании ООО «Монолит-Строй» вводится система доплат за стаж работы.

Для расчета затрат на выплату данной системы доплат, необходимо рассмотреть структуру персонала ООО «Монолит-Строй» за 2018 г. (таблица 16).

Таблица 16 – Структура персонала по стажу работы в ООО «Монолит-Строй» за 2018 г.

Стаж работы, лет	Количество сотрудников, чел
До 7 лет	145171
От 7 до 12 лет	63130
От 12 до 17 лет	25130
Свыше 17 лет	1569

Исходя из данных таблицы 16, рассчитаем затраты на введение системы доплаты за стаж работы в компании ООО «Монолит-Строй» (таблица 8). Оклад сотрудников не зависит от занимаемой должности, у всех сотрудников единый оклад, что облегчает расчет доплат за стаж работы.

В таблице 17 предоставлен расчет дополнительных выплат для сотрудников, проработавших больше семи лет в компании ООО «Монолит-Строй». Как видно из расчетов затраты в год для сотрудников, которые работают дольше семи лет составляют 38956030 руб.

Таблица 17 – Расчет затрат на систему доплат за стаж работы в компании ООО «Монолит-Строй»

Кол-во человек в соответствии со стажем работы, чел.	Оклад, руб.	Доплата 2%	Доплата 5%	Доплата 10%	Итого в месяц, руб.	Итого в год, руб.
1313	16000	260	-	-	21008000	21349380
513	16000	-	650	-	8208000	8541450
524	16000	-	-	1300	8384000	9065200
Итого:	-	-	-	-	37600000	38956030

В таблице 17 предоставлен расчет дополнительных выплат для сотрудников, проработавших больше семи лет в компании ООО «Монолит-Строй». Как видно из расчетов затраты в год для сотрудников, которые работают дольше семи лет составляют 38956030 руб.

Выручка ООО «Монолит-Строй» за 2018 г. составила 609061869 руб. По опыту других компаний, которые работают в той же сфере, что и компания ООО «Монолит-Строй», при вводе системы доплаты за стаж работы в компании производительность труда увеличилась в 40%.

Данное повышение связано с оптимизацией численности, возможностью снижения текучести кадров, за счет дополнительного материального стимулирования сотрудников. При этом можно ожидать снижения затрат на обучение новых сотрудников. Всем известен тот факт, что работник, который уже адаптировался к атмосфере и требованиям компании работает с большей отдачей, чем сотрудник, только принятый на работу. Рассчитаем эффективность данного мероприятия:

$$609061869 * 0,4 = 243624747,6 \text{ руб.}$$

За вычетом затрат эффективность предложений составит:

$$243624747,6 - 38956030 = 204668717 \text{ руб.}$$

Предлагаю также внедрить в ООО «Монолит-Строй» систему штрафов за нарушение трудовой дисциплины. Планируется, что при ее внедрении сократятся потери рабочего времени. Кроме того, по известным оценкам при

внедрении системы штрафов за нарушение трудовой дисциплины производительность труда может дополнительно увеличиться в среднем на 5%. Произведем расчет:

$$609061869 * 0,05 = 30453093,45 \text{ руб.}$$

Корпоративные мероприятия также благоприятно сказываются на производительности труда сотрудников. Это возможность коллектива сблизиться, найти общие интересы, объединиться в работе для достижения определенных целей. Во время корпоративных мероприятий у сотрудников компании возникает ощущение принадлежности к единой команде.

Предлагаемая система охватывает почти 40% всех сотрудников компании, возможно данный процент будет увеличиваться с каждым годом, так как перспектива продолжения работы в данной компании становится все более благоприятной. Сведем данные по предлагаемым мероприятиям в Таблица 18 – Общие затраты по предложенным мероприятиям в ООО «Монолит-Строй»

Наименование	Стоимость затрат в год
Доплаты за стаж работы	38956030,00
Корпоративные мероприятия	30453093,45
Итого:	69409123,45

Экономическая эффективность по предложенным мероприятиям направлена на:

- 1) повышение производительности труда;
- 2) улучшение системы оплаты труда;
- 3) снижение текучести кадров;
- 4) сокращение потерь рабочего времени;
- 5) повышение стимуляции сотрудников;
- 6) повышение конкурентоспособности компании на рынке труда.

Предложенные мероприятия направлены на повышение экономической эффективности деятельности компании, повышение мотивации сотрудников

компании. Все эти мероприятия направлены на повышение производительности труда и улучшение системы оплаты труда.

Таблица 19 – Экономический эффект по предложенным мероприятиям в ООО «Монолит-Строй»

Наименование	Сумма, руб.
Система доплат за стаж работы	38956030,00
Система штрафов за нарушения трудовой дисциплины	30453093,45
Итого:	69409123,45

Общий экономический эффект по предложенным мероприятиям, исходя из таблицы 18, составляет 69409123,45 руб.

Произведем расчет по росту производительности труда на одного сотрудника: $69409123,45 / 2350 = 29535,798$ руб.

Отсюда следует, что прирост производительности труда на одного сотрудника составит 29535,798 руб.

В 2018 г. производительность труда без внедрения предложенных мероприятий составляла 259175,26 руб., после внедрения данных мероприятий произойдет существенный рост.

Итак, для повышения производительности труда в ООО «Монолит-Строй» предлагаются следующие мероприятия:

- 1) разработать четкую систему премирования всех сотрудников;
- 2) ввести систему доплат за стаж работы в данной компании;
- 3) внедрить систему штрафов за нарушения трудовой дисциплины;
- 4) организовать корпоративные мероприятия для сотрудников компании в свободное от работы время.

Данные мероприятия обладают высоким потенциалом эффективности, ожидаемые по ним затраты компании и доходы сотрудников детализированы, они предложены для внедрения.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Группа Д-3Б4Б1	Богайчук Ольга Николаевна

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	«Экономика предприятий и организаций»
Уровень образования	бакалавриат		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера	– отдельный кабинет; – хорошая освещенность; – возможность возникновения чрезвычайных ситуаций минимальна.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	– Конституция Российской Федерации: офиц. текст. - М.: Маркетинг, 2001. - 39 с. – Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. 23.05.2016г.) «О бухгалтерском учете»//Собрание законодательства РФ. 2011 - № 50 - ст. 7344. – Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.	– Безопасность труда на предприятии. – Система социальных гарантий предприятия. – Оказание помощи работникам в критических ситуациях.
1. Анализ факторов внешней социальной ответственности: – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	- взаимодействие компании с местным сообществом и местной властью. - ответственность перед потребителями товаров и услуг.
2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:	- анализ правовых норм трудового законодательства

– Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Таблицы – Стейкхолдеры ООО «Монолит-Строй»

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Богайчук Ольга Николаевна		12.01.2019

4 Социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между сотрудниками, руководителем и обществом, которая направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, социальную стабильность.

ООО «Монолит-Строй» признает важность внедрения системы корпоративного управления, соответствующей общепринятым нормам в международной практике, и принимает обязательство неукоснительно в своей деятельности руководствоваться принципами корпоративного управления.

Социальная миссия ООО «Монолит-Строй»: повышать благосостояние своих покупателей, сокращая их расходы на покупку качественных товаров повседневного спроса, бережно относясь к ресурсам компании, улучшая технологию и достойно вознаграждая сотрудников.

Миссию компания ООО «Монолит-Строй» реализует через корпоративную социальную ответственность по отношению к персоналу, местным сообществам и обществу в целом.

В таблице 20 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры компании ООО «Монолит-Строй».

Таблица 20 – Стейкхолдеры ООО «Монолит-Строй»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Генеральный директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники компании	3. Деловые партнеры

Как видно из таблицы 19, прямыми стейкхолдерами компании являются ее персонал и клиенты. Остальные контрагенты компании получают от проводимой компанией КСО косвенные блага.

Второй этап анализа связан с определением структуры программы КСО. Данная структура состоит из определенных мероприятий, проводимых предприятием. Производственная деятельность предприятия сопряжена с

многими факторами риска. Поэтому деятельность каждого сотрудника на предприятии требует постоянного и неукоснительного соблюдения всех норм безопасности.

Компания активно развивается и постоянно ищет сотрудников, которые будут поддерживать партнерские отношения с действующими заказчиками, налаживать отношения с новыми клиентами и развивать перспективные направления бизнеса.

ООО «Монолит-Строй» предоставляет все возможности для карьерного и профессионального роста. Только за последние два года в томском филиале 31 сотрудник компании был повышен в должности.

Также ООО «Монолит-Строй» регулярно проводит обучающие тренинги для своих сотрудников.

Структура стейкхолдеров компании ООО «Монолит-Строй» на предмет количества соответствует для предприятий подобного направления.

Структура программ КСО ООО «Монолит-Строй» представлена в таблице 21.

Таблица 21 – Структура программ КСО ООО «Монолит-Строй»

Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Все сотрудники компании	1 раз в год	Все сотрудники знают правила охраны труда и безопасности
Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Дополнительные премии	Поддержание социальной значимости заработной платы	Все сотрудники компании	Каждые 3 месяца	Сотрудники должны быть удовлетворены заработной платой
Заключение договора страхования по ДМС сотрудников	Дополнительное медицинское и социальное	Персонал: руководители, страхование сотрудников	1 раз в год	Сотрудники будут иметь полис ДМС

Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Стажировка сотрудников	Развитие персонала	Персонал: руководители, специалисты	1 раз в год	Повышение квалификации персонала
Заключение договора на вывоз мусора	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в 3 года	Чистоту на территории компании
Благотворительный концерт или акция	Благотворительность	Общество и общественные организации	1 раз в 3 года	Благотворительная помощь

Продолжение таблицы 21

Определение затрат на программу

В таблице 22 представлены основные затраты компании ООО «Монолит-Строй» на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 22 – Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
Безопасность труда	0
Поддержание социальной значимости заработной платы	188000
Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	21352
Развитие персонала	50999
Охрана окружающей среды	40
Благотворительность	20
Итого:	214511

Ожидаемая эффективность программы КСО

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО компании:

- 1) программы КСО соответствует миссии, целям, ценностям и стратегии компании ООО «Монолит-Строй»;
- 2) в ООО «Монолит-Строй» преобладает внешняя КСО;
- 3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые компанией ООО «Монолит-Строй» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

Производительность труда – это отношение объема произведенной продукции к количеству затраченного труда.

Как и любой экономический и статистический показатель, производительность труда имеет единицы измерения. Используя разные подходы, можно получить данные в разных исчислениях. Поэтому производительность труда может выражаться как в физических величинах, в денежном эквиваленте и в затратах труда.

В зависимости от используемого критерия выделяют такие подходы к оценке производительности труда как натуральный, стоимостной и трудовой. А саму производительность труда можно выразить с помощью двух взаимобратных показателей – выработки и трудоемкости.

Производительность труда является очень важным показателем многих сторон экономического и политического развития государства и общества. От уровня производительности труда зависит степень эффективности деятельности отдельного предприятия и экономики страны вообще. Чем выше показатели производительности труда, тем выше уровень дохода предприятия и страны, быстрее растет национальное богатство, уровень благосостояния людей.

Существуют три основных метода определения уровня производительности труда на фирме. К таковым методам можно отнести натуральный метод, стоимостной метод и трудовой метод. При этом важно отметить, что каждый из указанных методов обладает своими достоинствами и недостатками.

В современной практике оценке уровня производительности труда наиболее преобладает стоимостной метод, так как является наиболее универсальным и позволяет сопоставить показатели оценки уровня производительности труда различных организаций между собой.

На основании проведенного исследования в ООО «Монолит-Строй» можно сделать следующие выводы:

1) по факту в компании с 2016 г. по 2018 г. фактически работало меньше человек, чем по плану.

2) процент обеспеченности организации кадрами сотрудниками на протяжении всего рассматриваемого периода стабилен и составляет около 96,84%;

3) основная масса сотрудников – это молодые люди в возрасте от 25 до 35 лет, у которых имеется перспектива роста и развитие в данной компании.

4) коэффициент оборота по приему рабочих изменился значительно и составил 0 на конец 2018 года, коэффициент оборота по выбытию изменился по сравнению с 2017 г. и составил 18,55%.

Основной причиной текучести кадров является низкая заработная плата и сокращение производства, закрытие одного цеха.

Производительность труда выросла, несмотря на то, что численности сотрудников в компании снизилась. Это доказывают показатели в 2018 году. В 2017 г. производительность труда была равна 163647,24руб. и численность сотрудников составляла 2786 человека, а в 2018 г. численность сотрудников сократилась на 436 человека, данное снижение не повлекло за собой снижение производительности труда. На основании вышеизложенного можно сказать, что производительность труда не снижается за счет увеличения выручки от продаж за исследуемый период в ООО «Монолит-Строй».

В результате роста производительности труда выручка увеличилась на 153140672 руб., или на 46 %. Наибольшее влияние оказал экстенсивный фактор, поэтому менеджерам предприятия необходимо разработать мероприятия по увеличению производительности труда и ее влияния на доход от основной деятельности.

Повышение производительности труда имеет для любого предприятия важное экономическое значение, в нашем случае экономии на предприятии нет, затратоемкость по заработной плате превышает экономию.

В ООО «Монолит-Строй» используют окладно-премиальную систему оплаты труда, у которой имеются определенные недостатки, которые оказывают непосредственное влияние на работу сотрудников.

ООО «Монолит-Строй» придерживается политики по повышению производительности труда через сокращение избыточного персонала, данная политика принесет большой результат.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Монолит-Строй» были предложены следующие направления: оптимизация существующей системы стимулирования для рабочих; разработка Положения о формировании фонда стимулирования руководителей, специалистов, служащих ООО «Монолит-Строй»; расширение нематериальных методов мотивации персонала за счет проведения профессиональных конкурсов; увеличение объема выпуска продукции.

Проведенные мероприятия устранят недостатки в существующей системе оплаты труда, повысят производительность труда и качество выполняемых работ, мотивируют работников на выполнение работ повышенной сложности, т.е. будет достигнуто более четкое соответствие между индивидуальными и коллективными результатами труда и их оплатой.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М.: Дашков и К, 2011. – 40 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): по состоянию на 28.03.2018 г. – М.: Проспект, 2018. – 351 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 28.03.2018 г.
4. Конвенция Международной организации труда № 95 «О защите заработной платы» (Женева, 1 июля 1949 г.) [Электронный ресурс]/ Справочно – правовая система Консультант Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/ (дата обращения: 30.03.2019).
5. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6 декабря 2011. № 402-ФЗ [Электронный ресурс] / Справочно – правовая система Консультант Плюс – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855 (дата обращения: 01.04.2019).
6. Об аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12.2008. № 307 ФЗ [Электронный ресурс] / Справочно – правовая система Консультант Плюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311 (дата обращения: 03.04.2019).
7. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000. № 82-ФЗ [Электронный ресурс] / Справочно – правовая система Консультант Плюс – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 05.04.2019).
8. Приказ Минфина РФ № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций» от 02.07.2010. – М., [2017]. [Электронный ресурс] / Справочно – правовая система Консультант Плюс – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103394 (дата обращения 06.04.2019).

9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94 н. (ред. от 08.11.2012) «Об утверждении «Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»» [Электронный ресурс] / Экономика и жизнь. – 2014. – № 46.– URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/ (дата обращения 08.04.2019).

10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2017) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]. Справочно – правовая система Консультант Плюс–URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/ (дата обращения 09.04.2019).

11. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова., О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2014. – 192 с.

12. Акилова Е.В. Особенности анализа производительности труда предприятия/ Е.В. Акилова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2017. – №9. – С.15-23.

13. Алексеева Г.И. Совершенствование требований к раскрытию информации о финансовых инструментах / Г.И. Алексеева // Международный бухгалтерский учет. –2016. – № 4. – С. 156-162.

14. Андрианова Н.В. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 379-380.

15. Анташов В.В. Измеряем производительность труда / В.В. Анташов // Экономика и жизнь. – 2016 .– №40. – С. 16-17.

16. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.В. Аширов – М.: Изд-во Проспект. 2016. 510с.

17. Бакина С.И. Заработная плата в 2018 г. Практические рекомендации. Примеры расчета. / С.И. Бакина // М.: ЗАО Юстицинформ – 2019. – 26 с.

18. Батракова Л.Г. Социально-экономическая статистика: учебник для студентов вузов / Л.Г. Батракова // Логос. – 2019. – 130 с.
19. Бондин И.А. Методы оценки результативности и эффективности производства / И.А. Бондин // Аграрный научный журнал, – 2016. – № 5. – С.68-73.
20. Бороненкова С.А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: Учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, – 2017. – 336 с.
21. Буланова В.Б. Исследование факторов, препятствующих эффективному использованию времени в деятельности организации, и рекомендации по внедрению технологий тайм-менеджмента как инструмента повышения эффективности // Вестник МГОУ. Сер. Экономика. – Вып. май. – М.: МГОУ, – 2014. – С. 23-26
22. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие М.: НИЦ ИНФРА-М, – 2014. – 192с.
23. Волгин Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования: учебник / Н.А. Волгин, Т.Б. Будяев. - М.: Альфа-Пресс, 2014. – 200 с.
24. Волгин, Н.А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: монография / Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин - М.: Изд-во РАГС, 2015. - 168 с.
25. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М: Изд-во НОРМА, – 2016. – 400 с.
26. Егорова, Е.А. Экономика труда: учебное пособие / Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 80 с.
27. Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: учет и отчетность, экономический анализ /Д.А. Ендовицкий: учеб.пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, – 2014. – 303 с.
28. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для бакалавров и специалистов СПб.: Питер, – 2016. – 202с.

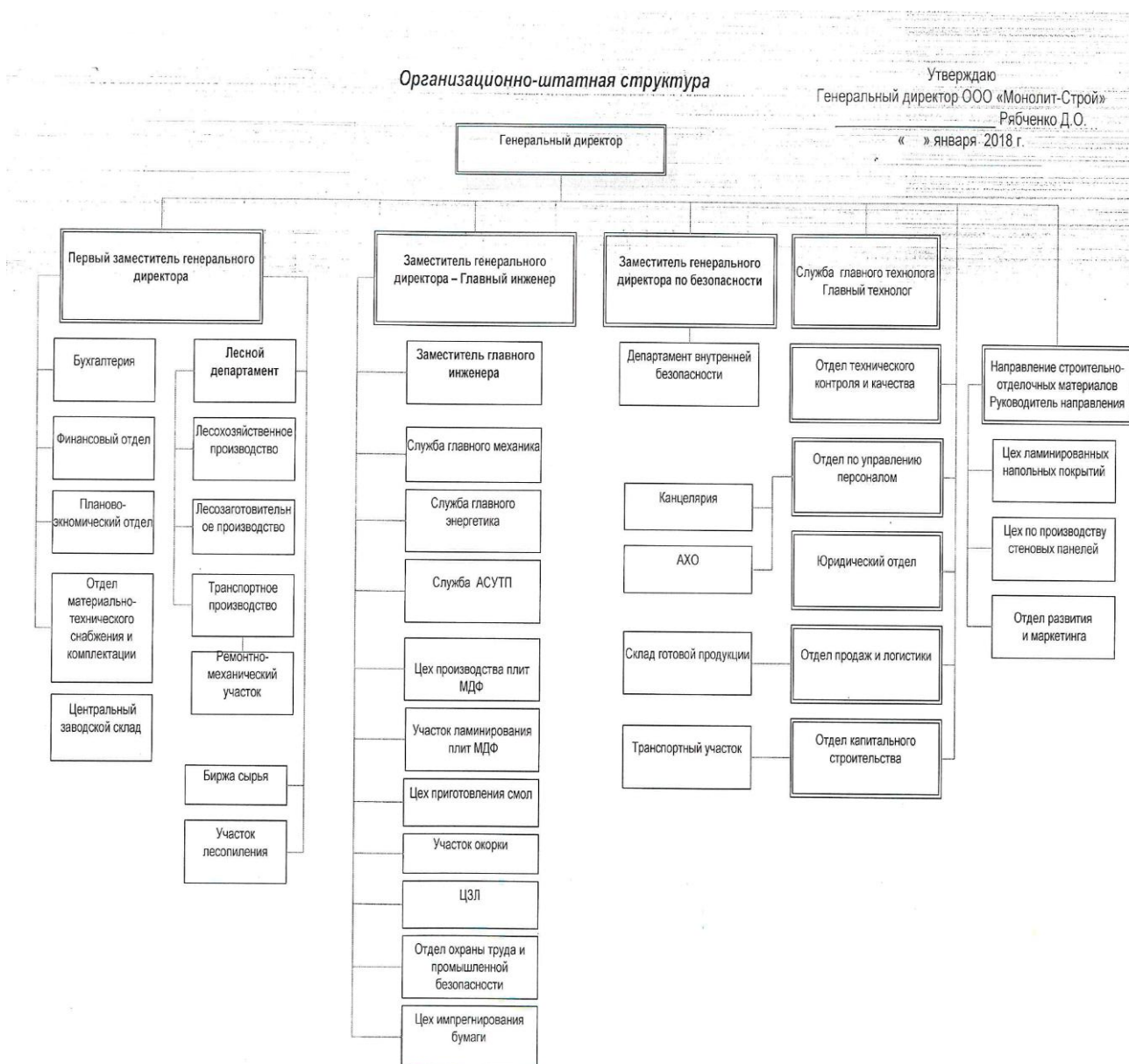
29. Кибанова А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, – 2015. – 584 с.
30. Кензеева И.А. Аудит учетной политики организации // Аудиторские ведомости. – 2014. – № 6. – С. 50–58.
31. Крапивин О. М. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Вопросы правового регулирования / О.М. Крапивин, В.И. Власов // Проблемы современной экономики. – 2018. – №9. – с. 22-24.
32. Лямина И. В. Новый порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам / И.В. Лямина // Главбух. – 2018. – № 23. – С.11-13.
33. Максимова, О.Н. Факторы, влияющие на эффективность управления производительностью труда персонала // Научный журнал. – 2018 – № 9 – С.52-56.
34. Маслова В.М. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой – М.: Издательство Юрайт, – 2015. – 539 с.
35. Митрофанова И.А. Экономика труда: теория и практика: учеб.пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, – 2016. — 148 с.
36. Наumenко Т.В. Проблема модели экономического человека в современном научном пространстве / Т.В. Наumenко, А.И. Гринюк // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 3. – С. 39-42.
37. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, – 2015. – 272 с.
38. Салахутдинова Э.Р. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда / Э.Р. Салахутдинова, А.А. Даутова // Экономика и социум. – 2016. – №о 2. – С. 12-14.
39. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации // Е.К. Самраилова: учеб.пособие – М.: Директ-Медиа, – 2016. – 109 с.
40. Семенихина В.В. Оплата труда / В.В. Семенихина. – М.: ЭКСМО, – 2016. – 390 с.

41. Семенов А.В. Факторы производительности труда / А.В.Семенов, С.В.Кузнецов С.А. // Экономист, № 4, – 2014. -С.5-9.
42. Соколова Л.Г. Производительность: теория, измерение: учебник М.: ИГЭА, – 2014. – 289 с.
43. Сосненко Л.С., И. Н. Кивелиус, Е. Н. Свиридова Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Краткий курс. Учебник М.: ИГЭА, – 2016. – 308 с.
44. Тагильцева Е. Гибкие системы оплаты труда в России // Предпринимательство. – 2018. – № 3. – С.124-128.
45. Тебекин А.В. Управление персоналом: Учебник М.: КноРус, – 2014. – 624 с.
46. Федорова Н.В. Управление персоналом: Учебник М.: КноРус, – 2014. – 432 с.
47. Шлендера П.Э. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, – 2015. – 319 с.
48. ЯссинХамза Хамид. Перспективы развития системы управления персоналом организации / Вестник УГАЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2016. – №1 – с.247-250.
49. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Справочно – правовая система Консультант Плюс – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts (дата обращения: 30.04.2019).
50. Новости в России и мире – ИТАР-ТАСС [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proizvoditelnost-truda-analiz-dinamiki-v-klyuchevyh-otraslyah-rossiyskoj-ekonomiki> (дата обращения: 30.04.2019).

Приложение А

(справочное)

Организационно – штатная структура ООО «Монолит - Строй»



Приложение Б

(справочное)

Анализ бухгалтерского баланса ООО «Монолит-Строй»

Показатели	На 31.12.2016, тыс. руб.	Изменение за 2016 г.		На 31.12.2017, тыс. руб.	Изменение за 2017 г.		На 31.12.2018, тыс. руб.	Изменение за 2018 г.	
		абсолютное, тыс. руб.	относит ельное, %		абсолютное, тыс. руб.	относите льное, %		абсолютное , тыс. руб.	относ итель ное, %
Общая стоимость имущества - всего	958 997 794	-26 312 999	-2,67	891 760 904	-67 236 890	-7,01	1 010 532 870	118 771 966	13,32
в том числе:									
1. Внеоборотные активы – всего	641 754 872	104 667 029	19,49	668 686 631	26 931 759	4,20	742 942 237	74 255 606	11,10
из них:									
нематериальные активы	7 260 015	1 851 077	34,22	9 923 315	2 663 300	36,68	11 852 900	1 929 585	19,44
результаты исследований и разработок	311 963	-175 429	-35,99	368 260	56 297	18,05	240 613	-127 647	-34,66
нематериальные поисковые активы	1 844 009	-194 919	-9,56	2 547 403	703 394	38,14	3 122 793	575 390	22,59
основные средства	343 544 212	35 470 759	11,51	362 255 895	18 711 683	5,45	374 017 558	11 761 663	3,25
доходные вложения в материальные активы	3 318 760	-164 338	-4,72	3 170 448	-148 312	-4,47	3 033 480	-136 968	-4,32
финансовые вложения	204 398 043	4 134 861	2,06	237 927 573	33 529 530	16,40	323 294 469	85 366 896	35,88
долгосрочная дебиторская задолженность	1 919 144	-791 567	-29,20	1 410 257	-508 887	-26,52	2 208 729	798 472	56,62
прочие внеоборотные активы	79 158 726	64 536 585	441,36	51 083 480	-28 075 246	-35,47	25 171 695	-25 911 785	-50,72
2. Оборотные активы (без долгосрочной дебиторской задолженности) – всего	317 242 922	-130 980 028	-29,22	223 074 273	-94 168 649	-29,68	267 590 633	44 516 360	19,96

Показатели	На 31.12.2016, тыс. руб.	Изменение за 2016 г.		На 31.12.2017, тыс. руб.	Изменение за 2017 г.		На 31.12.2018, тыс. руб.	Изменение за 2018 г.	
		абсолютное, тыс. руб.	относит ельное, %		абсолютное, тыс. руб.	относите льное, %		абсолютное , тыс. руб.	относ итель ное, %
из них:									
запасы	75 400 770	7 486 892	11,02	112 036 959	36 636 189	48,59	110 881 277	-1 155 682	-1,03
НДС	777 558	-435 478	-35,90	1 038 347	260 789	33,54	1 398 256	359 909	34,66
дебиторская задолженность	42 148 408	-18 468 236	-30,47	41 875 603	-272 805	-0,65	59 531 344	17 655 741	42,16
финансовые вложения	94 100 264	-36 796 582	-28,11	55 361 465	-38 738 799	-41,17	38 532 948	-16 828 517	-30,40
денежные средства	103 539 044	-81 482 916	-44,04	8 373 956	-95 165 088	-91,91	55 185 316	46 811 360	559,01
прочие оборотные активы	1 276 878	-1 283 708	-50,13	4 387 943	3 111 065	243,65	2 061 492	-2 326 451	-53,02
Общая стоимость источников имущества - всего	958 997 794	-26 312 999	-2,67	891 760 904	-67 236 890	-7,01	1 010 532 870	118 771 966	13,32
в том числе:									
3. Капитал и резервы	224 869 075	16 051 125	7,69	248 940 415	24 071 340	10,70	194 884 220	-54 056 195	-21,71
из них:									
уставный капитал	158 245	0	0,00	158 245	0	0,00	158 245	0	0,00
добавочный капитал	48 187 669	0	0,00	48 187 669	0	0,00	48 187 669	0	0,00
резервный капитал	23 737	0	0,00	23 737	0	0,00	23 737	0	0,00
нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	176 499 424	16 051 125	10,00	200 570 764	24 071 340	13,64	146 514 569	-54 056 195	-26,95
4. Долгосрочные обязательства - всего	511 957 483	-46 238 853	-8,28	508 843 676	-3 113 807	-0,61	631 329 984	122 486 308	24,07
из них:									
заемные средства	429 444 725	-89 624 936	-17,27	439 619 912	10 175 187	2,37	569 614 657	129 994 745	29,57
отложенные налоговые обязательства	12 779 656	438 039	3,55	19 251 572	6 471 916	50,64	21 012 613	1 761 041	0,00
оценочные обязательства	25 898 619	1 187 905	4,81	0	-5 115 346	-19,75	20 538 566	-244 707	-1,18
прочие обязательства	43 834 483	41 760 139	2 013,17	29 188 919	-14 645 564	-33,41	20 164 148	-9 024 771	-30,92
5. Краткосрочные обязательства - всего	222 171 236	3 874 729	1,77	133 976 813	-88 194 423	-39,70	184 318 666	50 341 853	37,58

Показатели	На 31.12.2016, тыс. руб.	Изменение за 2016 г.		На 31.12.2017, тыс. руб.	Изменение за 2017 г.		На 31.12.2018, тыс. руб.	Изменение за 2018 г.	
		абсолютное, тыс. руб.	относит ельное, %		абсолютное, тыс. руб.	относите льное, %		абсолютное , тыс. руб.	относ итель ное, %
из них:									
заемные средства	84 987 917	-39 449 566	66,44	71 347 767	-13 640 150	-16,05	118 752 212	47 404 445	66,44
кредиторская задолженность	125 946 552	43 964 748	53,63	50 201 903	-75 744 649	-60,14	51 467 532	1 265 629	2,52
доходы будущих периодов	24 038	297	1,25	29 441	5 403	22,48	22 133	-7 308	-24,82
оценочные обязательства	11 201 332	-652 147	-5,50	12 388 161	1 186 829	10,60	14 019 871	1 631 710	13,17
прочие обязательства	11 397	11 397	-	9 541	-1 856	-16,28	56 918	47 377	496,56

