

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
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
Научно-технический прогресс и его влияние на рынок труда

УДК 331.101.5:005.52

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ4Б1	Бахронов Шохрух Шухратжон угли		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Недоспасова Ольга Павловна	Доктор экономических наук, профессор		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	Кандидат экономических наук		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Селевич Ольга Семеновна	Кандидат экономических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук, профессор		

Томск – 2019

**Планируемые результаты обучения по направлению подготовки
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 профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области

Код	Результат обучения
	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 науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП
 _____ Барышева Г.А.
 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ4Б1	Бахронов Шохрух Шухратжон угли

Тема работы:

Научно-технический прогресс и его влияние на рынок труда	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№2272/С от 25.03.2019г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объект исследования: Научно-технический прогресс и его влияние на рынок труда.</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>Обзор источников литературы, истории научно-технического прогресса и его влияние на рынок труда. Обзор ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» анализ производимых изменений. Обзор и анализ всех частей, составляющих и формирующих научно-технического прогресса и его влияние на рынок труда. Анализ полученных данных. Обработка и анализ различных данных, собранных в процессе научно-технического прогресса и его влияние на рынок труда и предоставленных для анализа. Составление выводов и рекомендаций на основе полученной информации.</p>

Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Теоретические основы функционирования рынка труда	Недоспасова Ольга Павловна
Анализ системы организации труда на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»	Недоспасова Ольга Павловна
Влияние научно-технического прогресса на организацию труда на предприятии	Недоспасова Ольга Павловна
Социальная ответственность	Ермушко Жанна Александровна
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Реферат	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	01.02.2019
------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Школа инженерного предпринимательства, Профессор	Недоспасова Ольга Павловна	Доктор экономических наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ4Б1	Бахронов Шохрух Шухратжон угли		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 89 страниц, 12 рисунков, 14 таблицы, 29 источников, 4 приложения.

Ключевые слова: Научно-технический прогресс, рынок труда, анализ деятельности, квалификация специалистов, обучение.

Объект исследования роль научно-технического прогресса в изменениях на рынке труда.

Цель работы – проанализировать воздействие научно-технического прогресса на рынок труда и на примере предприятия «БАРСЕЛОНА ЗАР» оценить эффективность корпоративных усилий по адаптации кадровой политики к требованиям научно-технического прогресса.

В процессе исследования проводились: изучение литературы по выбранной тематике, изучение предметной области, анализ деятельности ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

В результате исследования были обобщены характеристики научно-технического прогресса и изучено его влияние на рынок труда, на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР», дана оценка эффективности программ обучения сотрудников.

Значимость работы состоит в следующем:

- Собрана информация о воздействии научно-технического прогресса на рынок труда, в том числе выявлены конкретные формы такого воздействия на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»;
- Собрана и проанализирована информация о финансовой деятельности предприятия за ряд лет.

Оглавление

Введение	9
1 Теоретические основы функционирования рынка труда	11
1.1 Понятие, структура и механизм функционирование рынка труда.....	11
1.2 Занятность населения как важнейшая характеристика рынка труда: понятие, виды и формы	20
1.3 Классификация современных моделей труда.....	25
1.4 Изменения рынка труда под влиянием научно-технического прогресса ..	35
2 Анализ системы организации труда на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».	39
2.1 Общая характеристика ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».	39
2.2 Состав и производственная структура предприятия.....	40
2.3 Общая характеристика системы организации труда	45
3. Влияние научно-технического прогресса на организацию труда на предприятии	50
3.1. Анализ финансового состояние предприятия	50
3.2 Анализ нового технологического процесса ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»	60
3.3 Расчет экономической эффективности корпоративных программ обучения персонала.....	64
4 Социальная ответственность	71
4.1 Социально направленные программы ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».....	71
4.2 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности.	73
Заключение	79
Список использованной литературы.....	81

Приложение А Аналитический баланс предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.....	84
Приложение Б Изменения в аналитическом балансе ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.....	85
Приложение В Динамический и структурный анализ баланса за 2015-2017 гг.	86
Приложение Г Основные финансовые результаты ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.....	88
Приложение Д Прогнозный отчет о движении денежных средств.....	89

Введение

К концу прошлого столетия стало очевидным, что подъем промышленности затруднен не только из-за разрушения привычного уклада экономики, морального и физического износа оборудования, отсутствия инвестиций, но и из-за того, что на грани исчезновения оказалась прогресс в промышленном секторе и квалифицированной рабочей силы, которая во многом и обеспечивала успех развития и функционирования конкретных предприятий и промышленного сектора экономики в целом.

Поиск новых факторов экономического развития обусловлен развитием общества, научно-техническим прогрессом. С современных условиях крайне актуальнен вопрос модернизации производства, подготовки высококвалифицированных кадров, развитие профессионального, творческого и личностного потенциала работников, их способности принимать нестандартные решения в условиях постоянно меняющегося мира. Роль и значение специалистов нового качества возрастает во всех отраслях. Под влиянием научно-технического прогресса от сотрудников все чаще ожидают не только глубоких фундаментальных знаний в конкретной профессиональной области, но и широкого кругозора, лидерских качеств, умения управлять проектами и командой.

Объект исследования: роль научно-технического прогресса в изменениях на рынке труда.

Предмет исследования: корпоративные программы развития персонала, ориентированные на требования научно-технического прогресса.

Цель исследования: проанализировать воздействие научно-технического прогресса на рынок труда и на примере предприятия «БАРСЕЛОНА ЗАР» оценить эффективность корпоративных усилий по адаптации кадровой политики к требованиям научно-технического прогресса.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. провести обзор источников литературы, посвященной истории научно-технического прогресса и его влиянию на рынок труда;

2. проанализировать текущее экономическое состояние ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» и его политику по привлечению и удержанию квалифицированных работников;

3. сформулировать выводы и рекомендации по совершенствованию деятельности компании в области обучения персонала, обусловленные влиянием научно-технического прогресса.

Методы исследования: при решении поставленных задач использовались методы экономического и статистического анализа, группировка, анализ, синтез.

Реализация и апробация работы. Полученные в ходе исследования данные, могут быть использованы для оптимизации мотивации персонала в ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

1 Теоретические основы функционирования рынка труда

1.1 Понятие, структура и механизм функционирования рынка труда

Рынок как экономический механизм, пришедший на смену натуральному хозяйству, формировался на протяжении тысячелетий, в течение которых менялось и содержание этого понятия. Так, с развитием товарно-денежных отношений под рынком в более широком смысле стали понимать сферу обращения (обмена) товаров, включающую в себя экономические отношения между продавцами и покупателями.

Возникшие еще в эпоху классического капитализма различные виды рынков, имеющих свои специфические товары, в настоящее время полностью развились в целостную рыночную систему, которая складывается из рынков потребительских (продовольственных и промышленных) товаров, услуг, средств производства, рабочей силы, рынка инноваций, рынка ценных бумаг, инвестиций, денег и валюты, рынка интеллектуального продукта [1, с. 19].

Рынок труда занимает особое место в формировании трудовых отношений. Как свидетельствует мировой опыт, он является фундаментом рыночных отношений. Рынок труда можно определить как механизм взаимодействия покупателей и продавцов, олицетворяющих спрос на труд и его предложение. В результате такого взаимодействия для каждого вида труда устанавливается его цена. Специфика рынка труда заключается в том, товар рынка труда на данном рынке не имеет вещественной формы.

Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально-технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе [1, с. 40].

Ввиду того, что рынок труда является достаточно сложной экономической категорией и может быть выражен через множество своих сторон, при его исследовании появляется возможность рассмотреть его в качестве целостной системы, отражающей экономические, социальные, организационные, институциональные и др. стороны [2, с. 58-60] [3, с. 42-47]. При этом могут быть систематизированы теоретические подходы к определению термина «рынок труда» (таблица 1).

Таблица 1 - Теоретические подходы к определению термина «рынок труда»

Подходы к определению	Содержание	Представители
Рынок труда как взаимодействие спроса и предложения	Взаимодействие спроса на труд и предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности	И.М. Лемешевский, В.Л. Соколинский, В. Е. Корольков
Рынок труда как часть рыночных отношений	Система рыночных отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы	А.И. Рофе, Е.Ф. Борисов, А.В. Кашепов
Рынок труда как форма движения трудовых ресурсов	Форма распределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности на основе ее эффективного использования с учетом структуры общественных потребностей и форм собственности	А.С. Головачев, А.К. Корольчук, А.В. Бондарь
Рынок труда как экономический механизм (институт)	Экономический механизм купли-продажи рабочей силы, формирующий спрос, предложение и цену на нее и реализующий соответствующие подсистемы воспроизводства, распределения, трудоустройства[4, с 4]	Г.С. Вечканов, Л.Н. Давыденко, Е.М. Бабосов, Г.П. Журавлева
Рынок труда как совокупность социально-экономических отношений	Система общественных отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателями (собственниками средств производства) и наемными работниками (собственниками рабочей силы) по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребности вторых в найме как источнике средств существования	Н.А. Волгин, В.И. Видяпин, А.И. Добрынин, И.С. Маслова

Согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные профсоюзы и специалисты по трудовым ресурсам, рынок труда - это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда. Данное определение носит институциональный характер, ориентируясь на трудовые отношения и

механизмы установления цены труда.

Одними экономистами рынок труда определяется как система обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных ценностей, необходимых для воспроизводства рабочей силы, которая базируется на экономических законах спроса и предложения, конкуренции, денежного обращения [5, с. 61-63] [6, с. 22-23]. Здесь объектом обмена выступают функционирующие способности к труду, или функционирующая рабочая сила. В этом смысле можно говорить о тождественности понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Такое понимание рынка труда является наиболее обоснованным в условиях, когда достигнута высокая производительность труда в обществе.

Другими учеными рынок труда характеризуется как система экономических механизмов, норм и институтов, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы и ее использования [7, с.40-41]. Также существует мнение российских и зарубежных экспертов, что рынок труда представляет собой специфический вид товарного рынка, содержанием которого является купля-продажа товара особого рода - рабочей силы или способности человека к труду.

В результате рассмотрения широкого круга теоретических интерпретаций определения рынка труда хотелось бы отметить, что все обозначенные подходы и толкования не противоречат, а лишь дополняют друг друга, подчеркивая различные стороны содержания данной категории.

Вместе с тем, системный подход к определению рынка труда позволяет более широко изучить рассматриваемый вопрос, учитывая специфику любой из представленных дефиниций. Ведь системное познание рынка труда предполагает не только теоретическое обоснование структуры этой системы, но и обнаружение особенных свойств, связей и отношений в системе, а также установление закономерностей ее функционирования и развития.

Таким образом, рынок труда можно определить, как сложную социально-экономическую категорию, включающую в себя исторически

сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

Теоретический анализ рынка труда невозможен без рассмотрения разных точек зрения на исследование обозначенной категории. Так, в западных экономических теориях выделяют несколько основных концепций рынка труда, которые раскрывают его структуру и особенности функционирования [8, с. 32] (таблица 2).

Отметим, что с точки зрения изучения механизма рынка труда наиболее важным является то, что каждая из названных теорий рынка основным моментом регулирования всех экономических процессов, в том числе на рынке труда, признает финансовую политику.

Рынок труда выполняет две основные социально-экономические функции:

- 1) распределение людских ресурсов по альтернативным видам занятости (по профессиям, отраслям, предприятиям, территориям);
- 2) распределение доходов как экономического стимула и как вознаграждения за труд.

Реализация этих функций рынка труда должна содействовать: эффективности, т.е. максимизации производительности, отдачи трудовых ресурсов, максимизации доходов, экономическому росту национальной экономики, социальной справедливости и, наконец, обеспечению равных для экономически активного населения возможностей доступа к рабочим местам и профессиональной подготовке.

Таблица 2 - Основные концепции рынка труда

Концепция	Основные положения	Представите
Неоклассическая	Рынок труда действует на основе ценового равновесия, т.е. регулятором рынка является цена рабочей силы (заработная плата), регулирующая спрос и предложение рабочей силы. Теория равновесия исключает безработицу, а её наличие объясняется добровольным характером и стремлением работников к максимально выгодной работе	А. Маршал, А. Пигу, Дж. Пери, Р. Холл, Д. Гидлер, А. Лафер
Кейнсианская	Рынок труда характеризуется постоянным равновесием. Основным регулятором рынка труда является государство, влияющее на совокупный спрос как на товары и услуги, так и на труд. Цена не является регулятором рынка труда. Безработица объясняется снижением совокупного спроса	Дж.М. Кейнс и др.
Монетаристская	Основывается на необходимости «естественного» уровня безработицы, жёсткой структуры цен на рабочую силу. Достижение рыночной стабильности и равновесия возможно в условиях свободной конкуренции на рынке с гибкими ценами и заработной платой, без вмешательства государства и профсоюзов. Уравновешиванию рынка может способствовать использование механизма денежно-кредитной политики (учётная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков) и стабилизационных программ	М. Фридман, Ф. Махлуп, Л. Роббинс и др.
Институционалистская	Характер рынка труда поясняется особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально - демографических групп. Внимание концентрируется не на макроэкономическом анализе рынка труда, а на анализе профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы; в уровне заработной платы	Т. Веблен, У. Митчелл, Дж. Коммонс, Дж. М. Кларк
Марксистская	Рынок труда хотя и функционирует согласно общим рыночным закономерностям, но имеет особенности. Это проявляется в том, что товар «рабочая сила» в процессе труда создает стоимость, а стоимость всех других ресурсов лишь переносится на новую стоимость трудом. Рабочая сила как товар влияет на соотношение спроса и предложения и на свою рыночную цену	К. Маркс и др.

Условиями существования рынка труда являются [9, с. 35-37]:

- наличие правовых условий функционирования рынка на основе свободного выбора вида деятельности и конкурентности;
- организация единой, замкнутой по территории и эффективно функционирующей институциональной инфраструктуры рынка труда;
- наличие единого экономического пространства и возможности свободного перемещения населения;

- отсутствие ограничений на заработную плату, а также наличие развитого рынка жилья и свободных рабочих мест.

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и функционирования рынка труда[10, с. 102-108]. Выделенные элементы рынка труда представлены на рис. 1.

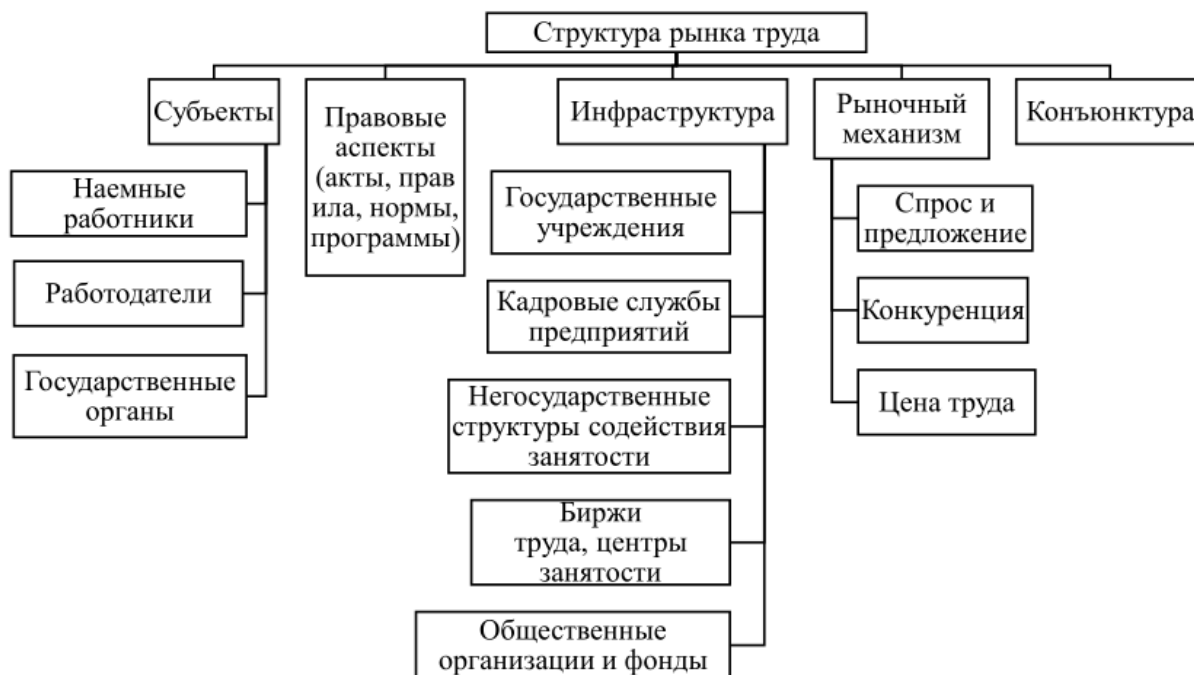


Рисунок 1 - Основные структурные элементы рынка труда

Главными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники, государство в лице специальных структур.

Наемные работники - самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату. Для представительства и защиты своих интересов наемные работники объединяются. Наиболее доступная и распространенная форма объединения - профессиональные союзы (профсоюзы).

Работодатель - наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, общественные организации, индивидуальные предприниматели и т.п.

Государство как субъект рынка труда представлено государственными органами власти различных уровней (общегосударственного, регионального, местного), а также отраслевыми органами управления. Помимо этого, государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях, а также в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Правовой аспект оказывает значительное влияние на создание экономических условий, включая законодательные акты, нормы, налоговую систему и различные льготы, проведение активной политики занятости населения, разработку и осуществление государственных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Ее составляют государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура рынка призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодателя наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба

занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда. Он имеет свою структуру, включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция [11, с.77-79].

На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов. Взаимодействие спроса и предложения показано на рис. 2.

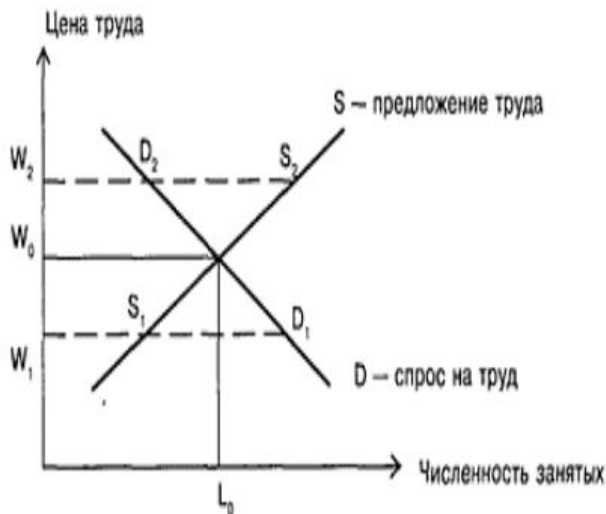


Рисунок 2 - Спрос и предложение на рынке труда

Кривая предложения труда направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет. Эта зависимость выражает действие закона предложения труда. Напротив, кривая спроса направлена вниз ввиду того, что при росте издержек производства за счет повышения

заработной платы увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительным трудом, и снижается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна, и они сокращают прием рабочих, т.е. с ростом заработной платы спрос на рабочую силу падает. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения на рис. 2 демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают. Таким образом, равновесная цена - это такая цена труда, при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения. Как показано на рис. 2, при цене труда, равной W_0 , работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне W_0 . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Под действием каких-либо факторов зарплата может подняться выше W достигнуть, например, уровня W_2 . Предложение труда возрастет до уровня S_2 , а спрос сократится до величины D_2 . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, работодатели снижают их, и они опускаются до уровня равновесия (W_0).

Если заработная плата ниже равновесной цены (W_i), то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен D_1 , а предложение - S_1). Он заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И в итоге зарплата снова поднимется до уровня W_0 . Следовательно, заработная плата на уровне W_0 остановится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

Конъюнктура рынка труда - это соотношение спроса и предложения в

разреze всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (спад или подъем); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния населения; развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной конъюнктуры и др. Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и др. факторы. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура может быть 3 типов:

- 1) трудодефицитной, когда рынок испытывает недостаток предложения;
- 2) трудоизбыточной, когда имеется избыток предложения труда;
- 3) равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

В целом, рынок труда как социально-экономическая категория - сложное и динамичное явление, представляющее собой систему взаимодействия между продавцами и покупателями рабочей силы, в результате которых устанавливаются уровень цен и обеспечивается распределение трудовых ресурсов. При этом рынку труда присущи определенные социально-экономические функции, специфические условия функционирования, а также структурные элементы.

1.2 Занятность населения как важнейшая характеристика рынка труда: понятие, виды и формы

Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, предметом торга является определенный вид способностей человека и продолжительность его применения. Поэтому важнейшими характеристиками рынка труда выступают уровень занятости и безработицы населения страны.

Занятость как социально-экономическое явление можно определить, как общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением

личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход. При этом занятость является важнейшей характеристикой экономики и благосостояния населения страны, одновременно представляя собой экономическую категорию и социальную проблему.

Как экономическая категория занятость - совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и потребностей в рабочих местах и получении дохода[12, с. 31-32].

Как социальная проблема занятость играет определяющую роль в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, в становлении и раскрытии его личности. Труд в процессе занятости создает основное богатство общества, обеспечивает его прогрессивное развитие, вносит вклад в социальный прогресс мирового сообщества. В противовес занятости - безработица негативно влияет на жизненный уровень человека, его семьи; является фактором, ведущим к застою отдельных регионов, социальным потрясениям в обществе. Безработица является серьезной социально-политической проблемой, поэтому занятость должна находиться в центре внимания общества и государства.

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости (Y_z), который рассчитывается по формуле:

$$Y_z = \frac{Ч_z}{Ч_{зан}} * 100\% \quad (1)$$

Y_z - уровень занятости;

$Ч_z$ - число занятых в экономике;

$Ч_{зан}$ - экономически активное население.

Экономически активное население (называемое также рабочей силой) включает две категории - занятых и безработных. В свою очередь, экономическая активность населения определяется как отношение

экономически активного населения к общей численности населения:

$$Y_{\text{эа}} = \frac{Ч_{\text{эан}}}{Ч_{\text{н}}} * 100\% \quad (2)$$

где $Y_{\text{эа}}$ - уровень экономической активности населения (ЭАН);

$Ч_{\text{эан}}$ - численность экономически активного населения;

$Ч_{\text{н}}$ - численность населения.

Уровень безработицы представляет собой отношение численности безработных к численности населения, являющегося экономически активным. Данный показатель рассчитывается в процентном соотношении по формуле

$$Y_{\text{б}} = \frac{Ч_{\text{б}}}{Ч_{\text{эан}}} * 100\% \quad (3)$$

$Y_{\text{б}}$ - уровень безработицы;

$Ч_{\text{б}}$ - число безработных;

$Ч_{\text{эан}}$ - рабочая сила (экономически активное население).

Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, в зависимости от количественных и качественных характеристик различают занятость продуктивную, свободно избранную, полную, неполную, скрытую, рациональную, эффективную[13, с.156-159]. Данные виды занятости представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Основные виды занятости населения

Вид	Определение понятия	Характеристика
Продуктивная занятость	Это занятость населения в общественном производстве	Она характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения
Полная занятость	Это такое состояние общества, когда все желающие иметь работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей	Она характеризует уровень вовлечения в общественное производство, если он соответствует удовлетворению потребностей работника в экономически целесообразном рабочем месте

Неполная занятость	Это система трудоустройства, при которой продолжительность рабочего времени значительно ниже нормативной, установленной для данного вида деятельности или профессии в данной организации или в отрасли	Общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения
Свободно избранная занятость	Право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно ее владельцу, т. е. работнику	Гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая административное привлечение к труду
Скрытая занятость	Это занятость людей, находящаяся вне сферы учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов	Часть людей занимаются торговлей или услугами населению вне официального их учета в качестве занятых
Эффективная занятость	Это занятость населения, обеспечивающая достойный доход, рост образовательного и профессионального уровня трудоспособных граждан на основе роста общественной производительности труда, и сохраняющая здоровье занятых	Она позволяет оценить, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе, и какими путями достигается полная
Рациональная занятость	Это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны	Она характеризуется долей продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения

Приведенные виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Занятость представляет собой достаточно многогранное и емкое понятие, включающее в себя множество форм. В ходе исследования выделен ряд критериев классификации и соответствующие им формы занятости.

Например, по способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость. Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на

определенную стоимость в форме заработной платы.

Самостоятельная занятость для России является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на:

- постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже - каждый месяц;
- временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (срок трудового договора) и командировочная занятость;
- сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона; случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

Наряду с этим, по легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную. Формальная занятость - это занятость, зарегистрированная в официальной экономике. Неформальная занятость - занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды. Данный аспект наиболее полно будет раскрыт в практической части исследования.

По условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную.

Стандартная занятость - это занятость, предполагающая постоянную работу работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года.

Нестандартная (гибкая) занятость выходит за эти рамки и включает следующие формы:

1) занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;

2) занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

3) занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный, вахтово-экспедиционный труд, «работники по вызовам»;

4) занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

Таким образом, занятость представляет собой общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход. Занятость - сложная социальноэкономическая категория, включающая в себя множество видов и форм. Данная категория играет определяющую роль в формировании и развитии человеческого потенциала, а также оказывает значительное влияние на уровень социально-экономического развития страны. Ввиду этого, занятость является важнейшей характеристикой рынка труда и экономики страны в целом.

1.3 Классификация современных моделей труда

Мировой опыт наглядно свидетельствует, что различные пути развития рыночной экономики преломляются на рынке труда в специфических экономических моделях. Модель представляет собой научную абстракцию, которая позволяет упрощенное описание действительности, не существующее в чистом виде. Формирование той или иной модели может быть обусловлено общей типологией рыночной экономики, в рамках которой функционирует механизм рынка труда, и зависит от степени конкуренции, степени интенсивности движения трудовых ресурсов, выбора приоритетов в

национальной экономике, исходя из особенностей ее социально-экономического развития, степени вовлечения в мировое хозяйство и других факторов. Ввиду этого модели рынка труда обобщены и классифицированы в зависимости от различных факторов (рис. 3).

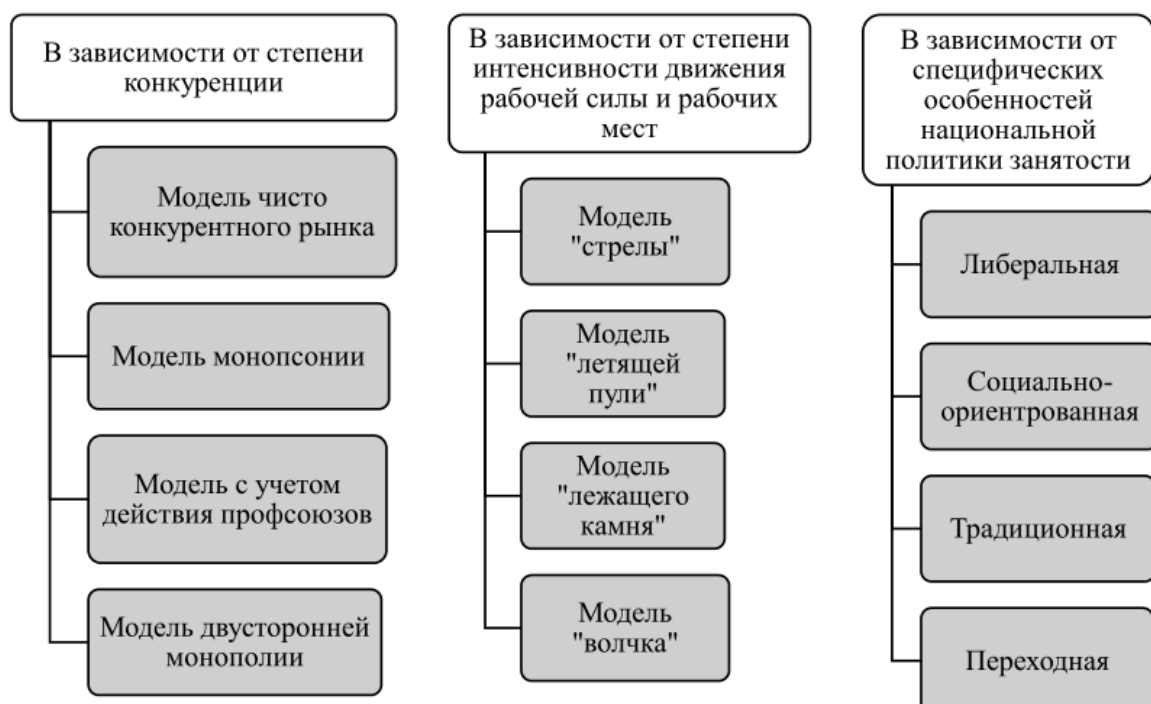


Рисунок 3 - Классификация моделей рынка труда в зависимости от различных факторов

Согласно рис. 3, в зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии[14, с.44-47].

Модель чисто конкурентного рынка характеризуется следующими чертами:

- большое число фирм конкурируют друг с другом при найме;
- многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд;
- ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель монополии, т. е. монополии одного покупателя отражает

ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать). Такая модель определяется следующими критериями:

1) количество занятых в данной организации составляет основную часть занятых каким-то конкретным видом труда, поскольку данный вид труда является относительно не мобильным в силу географических или профессионально квалификационных факторов, когда работники не могут найти другое рабочее место без смены специальности и квалификации;

2) организация диктует заработную плату, т.е. ставка заработной платы находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

Монопсонистические условия на рынке труда складываются, как правило, в малых городах и отдаленных районах при наличии там одного крупного предприятия, являющегося единственным источником занятости для населения.

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов, когда на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями. При этом главной экономической задачей последних является повышение заработной платы, которого они могут добиваться разными путями:

- через увеличение спроса на производимые продукты и услуги с помощью рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой»;
- посредством политического лобби для получения контрактов на различные виды работ;
- путем применения практики сохранения численности рабочей силы независимо от потребностей в ней;
- влиянием на рост производительности труда через участие в совместных рабоче - административных комитетах и др.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монопсонистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монопсонической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место двусторонняя монополия.

При этом профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Еще одну типологию рынков труда, названную «метафорической», предложил Р.И. Капелюшников [15, с.81-84]. В зависимости от уровня интенсивности движения работников и их мест им предложены четыре модели рынков труда.

Модель «стрелы», когда рынок труда способен напрямую, без отклонений продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями.

Модель «летающей пули», когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест.

Модель «лежачего камня», т. е. застойного рынка труда, при котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных на эффективные.

Модель «волчка», когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед - к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

По мнению автора данной классификации, например, российский рынок труда (точнее его «традиционный» сектор) обладает многими чертами, сближающими его с последней, четвертой моделью.

Преимущественное распространение получил подход к классификации моделей рынка труда на основе анализа специфических особенностей национальной политики занятости. Его используют такие исследователи, как В.С. Буланов, Н.А. Волгин, А.И. Рофе и др. Трудно выделить один фактор,

определяющий в целом национальную модель рынка труда. Ведь она складывается из сочетания и преобладания той или иной демографической политики; системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников; политики выдвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; особенностей регулирования в сфере трудовых отношений и пр. По комбинации этих факторов, с учетом национальных, исторических, институциональных и других условий, выделяют такие модели: либеральная; социально-ориентированная; традиционная; транзитивная.

Модель либерального рынка труда отличается относительно малым влиянием на него государства. Вопросы найма рабочей силы в фирме в основном находятся в компетенции работодателя. Государство не вмешивается в решение подавляющего большинства социально-трудовых проблем. Трудовые отношения регулируются, как правило, путем соглашений между работодателями и наемными работниками. К либеральному больше других подходит рынок труда США, хотя и здесь государство законодательно жестко регулирует для всех работающих минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня и т.д.

В целом, либеральная модель характеризуется большим сходством трудового и гражданского права, невысоким охватом работников профсоюзами, высоким уровнем регистрируемой безработицы, децентрализацией законодательства о занятости и помощи безработным, свободой работодателя в отношении найма и увольнения, коллективно-договорным регулированием на уровне фирмы, а не на отраслевом или региональном уровне, слабым распространением внутрифирменной подготовки персонала, а также довольно высокой территориальной и межфирменной мобильностью рабочей силы [16, с. 65-68].

Одна из новых тенденций развития данной модели - деление рынка труда на несколько не конкурирующих между собой профессионально-квалификационных сегментов. Так, один рынок труда охватывает рабочие места для специалистов с высшим образованием, управляющих и

администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих, техников, административно-вспомогательный персонал и рабочих средней квалификации. Другой охватывает рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации; их занимают работники сферы обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих. Эта тенденция объединяет либеральную и транзитивную модели рынка труда [17, с. 19].

Модель социально-ориентированного рынка труда характеризуется тем, что государство устанавливает довольно широкие гарантии социальной защищенности работников, сложные механизмы заключения коллективных договоров. Рынок сегментирован и вопросы занятости, условий работы, оплаты труда и другие решаются путем переговоров при участии государства. Подобный рынок действует во многих странах Западной Европы, особенно он характерен для экономики Швеции. Активность государства здесь проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности [18, с.159-163] [19, с. 34-35].

Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется следующими мерами:

- 1) проведением ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

- 2) путем проведения «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд;

- 3) проведением активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентоспособных работников за счет субсидий от государства;

- 4) поддержкой занятости в секторах экономики, которые имели низкие результаты деятельности, но обеспечивали решение социальных задач.

В данной модели политика занятости тесно увязывается с другими

политиками: налоговой, отраслевой, региональной и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

Традиционная модель достаточно специфична и отражает особенности национальных экономик восточных стран (Япония, Южная Корея и др.). Здесь для значительной части работников действует система «пожизненного найма», уровень заработной платы и размер социальных выплат пропорциональны внутреннему стажу, долгосрочные трудовые отношения основаны на привязанности, разделении персоналом миссии, целей и корпоративной культуры фирмы. В такой модели развиты внутренние рынки труда (работники повышают квалификацию во внутрифирменных службах и строго по плану перемещаются на новые рабочие места), при этом широко распространен внутрифирменный патриотизм.

Так, в экономике Японии существует ярко выраженная социальная направленность трудовых отношений; корпоративная культура основана на личных отношениях и продуманном «социальном пакете»; уровень безработицы низкий, в пределах 2-3% регулирование трудовых отношений в основном происходит непосредственно на уровне предприятий, где имеются развитые профсоюзные организации. При необходимости сокращения производства персонал, как правило, не увольняется, а часть работников переводятся (по соглашению с ними) на другие предприятия либо сокращается продолжительность рабочего времени[20, с.203-205] [21, с.26-33].

Наряду с этим, в традиционной модели действует эффективная система отбора персонала для инвестиций в человеческий капитал, широко используется опыт лиц пенсионного возраста для наставничества, в результате долгосрочных взаимоотношений максимально эффективно выявляется и используется потенциал женщин, поэтому их трудовая дискриминация минимальна.

Отметим, что в настоящее время ситуация на рынке труда Японии и ряда азиатских стран изменилась: усилилась международная конкуренция и возросла степень риска в бизнесе. Поэтому для компаний предпочтительнее гибкое и

адекватное реагирование на изменения условий бизнеса, чем поддержание стабильных отношений с персоналом, ведущих к росту издержек в период экономического спада. В связи с этим в Японии наблюдается размывание традиционной модели занятости, и большинство компании ищут новые формы взаимоотношений с персоналом.

Транзитивная модель рынка труда характерна для стран входящих в Содружество Независимых государств (СНГ), в том числе России, а также стран Центральной и Восточной Европы (бывшие социалистические страны). Эта модель представляет собой модель формирующегося рынка труда в переходной экономике. Основным принципом ее функционирования является противоречие между старыми институциональными формами и новым содержанием трудовых отношений.

Отказ государства от принципа полной занятости и практических действий по ее достижению означал для целых поколений необходимость изменения своего поведения в сфере социально-трудовых отношений. Начиная с 1993 г., в названный закон регулярно вносились изменения и дополнения, которые привели к повышению ответственности граждан за самостоятельное решение проблемы трудоустройства. Это выразилось в постепенном ужесточении критериев и признаков, необходимых для признания человека безработным, в сокращении сроков и размеров выплаты пособий по безработице. Тем самым государство обозначило окончание своеобразного адаптационного периода перехода от полной гарантированной занятости к рынку труда [22, с.145-148].

В первых трех моделях, присущих странам с развитой рыночной экономикой, национальный рынок труда выступает как звено общей системы международного рынка труда. Его отличает законодательное равенство работодателей и наемных работников; доминирует акцент на качественные характеристики работников в конкурентной борьбе; оплата услуг труда осуществляется эквивалентно их качеству, уровню образования и квалификации; применяются ротации рабочих мест. Необходимыми условиями

функционирования рынка труда в данных моделях являются обеспечение за счет минимальной повременной заработной платы уровня жизни выше прожиточного минимума, развитие системы подготовки и переподготовки кадров, других рыночных структур. Вместе с тем, между ними отчетливо просматриваются различия по основным параметрам.

Итак, модель рынка труда - это взаимосвязанная система институтов, организаций и государственного управления, обеспечивающая его приспособление к текущим колебаниям и к долговременным изменениям технологических, экономических, организационных, социальных условий. Существующие модели трудовых отношений в современном мире выходят за рамки национальных и часто охватывают ряд стран.

В экономически развитых странах модель рынка труда достигает такого уровня развития, которому характерна высокая степень взаимодействия правовых норм, организаций и государственного регулирования. Большинство среднеразвитых и малоразвитых стран не имеют таких сложившихся структур и при решении проблем текущего и долговременного приспособления ориентируются на уже действующие системы. Как показывает исторический опыт, такое заимствование может быть эффективным, если импортируемые формальные институты более или менее логично встраиваются в действующую систему неформальных институтов, следовательно, происходит корректировка уже существующей модели и ее дальнейшее совершенствование.

В заключении отметим, что классификация моделей рынка труда имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение при разработке национальной и региональной политики занятости, долговременных, среднесрочных и краткосрочных программ социально-экономического развития государства и его территориальных образований.

В целом, по первой главе получены следующие выводы:

- системный подход и анализ существующих теоретических концепций позволили довольно широко исследовать понятие «рынок труда», вследствие чего удалось определить его, как сложную и динамическую систему

взаимодействия между продавцами и покупателями рабочей силы, в результате которых устанавливаются уровень цен и обеспечивается распределение трудовых ресурсов. Структурными элементами такого рынка являются: субъекты рынка; правовые аспекты; инфраструктура; рыночный механизм и конъюнктура рынка. Рынок труда выполняет определенные социально-экономические функции (распределение трудовых ресурсов и распределение доходов), обладает специфическими условиями функционирования (наличие правовых условий и единого экономического пространства, отсутствие ограничений на заработную плату, возможность свободного перемещения населения и т.д.);

- занятость как социально-экономическое явление представляет собой общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход. При этом занятость является важнейшей характеристикой рынка труда и экономики страны в целом. Занятость - многогранное и емкое понятие, включающее в себя множество видов (продуктивная, свободно избранная, полная, неполная, скрытая, рациональная, эффективная). Кроме того, в ходе исследования выделен ряд критериев классификации и соответствующие им формы занятости: занятость по найму и самостоятельная; постоянная (регулярная), временная, сезонная и случайная; формальная и неформальная; стандартная и нестандартная;

- анализ современных моделей рынка труда показал, что их можно классифицировать по ряду критериев: в зависимости от степени конкуренции на рынке труда (модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии); с учетом национальных, исторических, институциональных и других условий (либеральная; социально - ориентированная; традиционная; транзитивная); в зависимости от уровня интенсивности движения работников и рабочих мест (модель «стрелы», модель «летающей пули», модель «лежащего камня», модель «волчка»).

1.4 Изменения рынка труда под влиянием научно-технического прогресса

Научно-технический прогресс – это непрерывный процесс приобретения и накопления научных знаний об окружающем мире и на их основе совершенствование действующих, создание и внедрение прогрессивных средств и предметов труда, технологических процессов и форм организации производства [23, с.6-15].

Научно-технический прогресс играет ключевую роль в экономическом росте. Внедрение инноваций в производственное оборудование, методы производства и продукты с целью увеличения объема производства или эффективности приведет к конкурентным преимуществам и увеличению прибыли. Внедрение цифровых технологий приведет к значительному увеличению производительности благодаря доступу эффективным, недорогим и мощным инструментам. Повышение производительности важно для развивающихся стран, потому что это улучшит международную экспортную позицию.

Несмотря на это огромное преимущество для экономики, внедрение технологий и цифровизация производственных процессов могут привести к сокращению рабочих мест. Технологические инновации оказывают прямое и косвенное влияние на занятость и навыки. В частности, технологические изменения позволяют производить одинаковое количество товаров с меньшим количеством затрат, а именно труда и капитала.

Кроме того, из-за отсутствия образования в развивающихся странах молодежь не может работать на рабочих местах, где необходимы знания о современных технологиях. Когда технологические сокращения рабочих мест затрагивают в первую очередь молодых людей, проблема может быть как острой, так и социальной. Кроме того, если страны сталкиваются со старением населения, использование современных технологий может вызвать проблемы и у пожилых.

Научно-технический прогресс, признанный во всем мире в качестве важнейшего фактора экономического развития, все чаще и в западной, и в отечественной литературе связывается с понятием инновационного процесса. Это, как справедливо отметил американский экономист Джеймс Брайт, единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, экономику, предпринимательство и управление. Он состоит в получении новшества и простирается от зарождения идеи до ее коммерческой реализации, охватывая таким образом весь комплекс отношений: производства, обмена, потребления [24, с.21-27].

Во время внедрения научно-технического прогресса могут возникнуть проблемы, когда страны пытаются добиться слишком быстрых успехов в образовании, создавая выпускников без удовлетворительной инфраструктуры для поддержки системы образования. Страны должны сосредоточиться на привлечении иностранных компаний с высокими технологиями, чем инвестировать в отечественные компании с низкими технологиями. Распространение знаний и технологий может укрепить развивающиеся страны и помочь им повысить конкурентоспособность. Из-за этого ясно, что технологические изменения и реформы в сфере образования должны осуществляться с ориентацией на будущие потребности рынка труда.

Первый шаг, который должен быть сделан - это направления инвестиций в те сферы экономики, которые в ближайшие годы уведут страну от нефтяной зависимости, в развитие производств с высокой добавленной стоимостью и развитие их экспортного потенциала. Это в свою очередь увеличивает потребность в новых, высококвалифицированных трудовых ресурсах. Спрос на них позволяет расширить учебные программы для логистов, промышленных дизайнеров, инженеров, специалистов в области средств связи, коммуникаций и др. Это особенно важно для молодых людей, которые стремятся реализовать себя в современной, инновационной экономике.

Вторая мера, которая должна быть реализована - это реформа образования. Принимая во внимание тот факт, что молодые люди наиболее

всего заинтересованы в получении современного образования, его качество и доступность должны быть в центре экономической политики. Расширение доступа к качественному современному образованию должно быть через систему учебных грантов или кредитов, которые обязывают бенефициаров работать в избранной сфере в стране-грантодателе после завершения обучения.

С другой стороны, как было объяснено ранее, резкие изменения в системе образования могут привести к дестабилизации рынка труда, поэтому реформы могут быть полезны только в том случае, если они осуществляются постепенно и целенаправленно. Например, в Малайзии учебные заведения создаются путем совместных действий правительства, национального бизнеса и иностранных инвесторов.

Наконец, следует поощрять молодых людей к samozанятости, предоставления возможности выбора собственной карьерной траектории. Малый бизнес для молодежи может стать очень успешным стартом и делом на всю жизнь, особенно если он ориентирован на современные технологии. Например, они могут основать бизнес, связанный с производством видео, веб-дизайном, ИТ-поддержкой, онлайн-консалтингом, онлайн-маркетингом, службой разработки приложений, электронных библиотек, платформами электронной коммерции и т. д. Этот бизнес может быть не очень сложным и весьма привлекательным для молодежи, благодаря возможности легкого доступа к глобальным ресурсам экономии затрат, использования аутсорсинга, гибкости, более быстрого обслуживания и, самое главное, высокой производительности.

Помимо позитивного влияния на структуру рынка труда, снижение риска и уровня безработицы, новое инновационное предпринимательство может оказать положительное влияние на конкурентоспособность и экономический рост национальной экономики в целом по ряду причин. Например, через создание и активное распространение новых знаний, усиление конкуренции за привлечение высококвалифицированных работников, увеличения числа и доли инновационных предприятий в экономике.

Россия обладает высоким потенциалом инновационного развития благодаря традиционному лидерству по уровню образования граждан и стабильно высокому стремлению молодежи к его получению. Важно отметить, что основная задача государства в регулировании рынка труда в условиях современной экономики и высоких темпов научно-технического прогресса состоит в расширении сфер и масштабов применения высоких технологий, что не только будет способствовать сокращению безработицы среди молодежи, но и создаст необходимые условия для глобального технологического лидерства национальной экономики. Внедрение высоких технологий в России может иметь решающее значение для производительности и международной конкурентоспособности.

2 Анализ системы организации труда на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

2.1 Общая характеристика ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

Объектом исследования в практической части работы является общество с ограниченной ответственностью ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР». Компания осуществляет свою деятельность на основании Устава предприятия, Конституции Республики Узбекистан.

Предприятие ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» занимается производством мебели для дома и офиса и оптовой торговлей мебелью.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» обладает современной производственной базой, обширными деловыми связями, репутацией надёжного партнёра. Компания «БАРСЕЛОНА ЗАР» уже не первый год укрепляет свои позиции на рынке мебели, предлагая лучшее сочетание цены и качества. Благодаря использованию передовых технологий, современного оборудования и применению экологически чистых материалов, предприятие удерживает прочные позиции на мебельном рынке. Производимая мебель пользуется стабильным спросом благодаря европейскому уровню качества, добротности и приемлемой для широкого круга потребителей цене. На сегодняшний день основными заказчиками являются крупные и средние предприятия. Организационная структура управления предприятия представлена на рисунке 4. По своему типу она является линейно-функциональной.

Важную роль в эффективности работы предприятия принадлежит трудовым ресурсам, именно они, как было доказано выше, определяют основу конкурентоспособности организации в условиях научно-технического прогресса.

2.2 Состав и производственная структура предприятия

К основному производству предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» относятся цеха и участки, занятые производством мебели. В частности, это инструментальный цех, цех деревообработки, мебельный цех, транспортный цех. В каждом цеху имеется руководитель или начальник участка. На предприятии работают рабочие по производству мягкой мебели, корпусной мебели, менеджеры, мастера, грузчики, водители, сборщики. Организационная структура предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» представлена на рисунок 4.



Рисунок 4 – Структура управления ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

К органам управления предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» относятся: генеральный директор, финансовый директор, бухгалтер, заведующий хозяйством, начальник отдела маркетинга. Возглавляет фирму ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» генеральный директор. Ему подчиняются все подразделения предприятия, а именно: бухгалтерия, отдел производства, отдел

маркетинга, отдел сбыта. В каждом отделе имеется начальник, которому подчиняются работники подразделений.

Так как предприятие ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» небольшое, в нем нет специального отдела кадров, поэтому приемом на работу и увольнением занимается генеральный директор предприятия, помощник руководителя, юридический отдел ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

Основными видами деятельности Общества являются:

- производство мебели;
- оптовая торговля мебелью.

На сегодняшний день основными заказчиками являются крупные и средние предприятия.

В результате изучения особенностей кадровой политики организации необходимо отметить тот факт, что руководство ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» нацелено на краткосрочную перспективу и не стремится к разработке долгосрочной стратегии деятельности предприятия. В финансовом аспекте деятельности компании нет долгосрочных периодов планирования: решения принимаются, основываясь, преимущественно на результатах ретроспективного анализа деятельности и направлены на получение максимальной прибыли.

Состав и структура персонала организации представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Состав и структура персонала организации ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

№п/п	Должность	Количество штатных единиц
1	Генеральный директор	1
2	Главный бухгалтер	1
3	Заведующий хозяйством	1
4	Заместитель Финансового директора	1
5	Помощник руководителя	1
6	Секретарь	1
7	Финансовый директор	1

Продолжение таблицы 4

8	Менеджер	3
9	Главный экономист	1
10	Начальник Финансово-экономического отдела	1
11	Старший экономист	1
12	Экономист	2
13	Ведущий юрист	1
14	Мастера	8
15	Рабочие	74
	Итого:	100

Численность персонала организации на 01 апреля 2019 года полностью соответствует штатному расписанию и составляет 100 человек

Проанализируем кадровый состав организации по уровню образования. Структура персонала по уровню образования представлена в таблице 5. Таблица 5 – Структура персонала ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по уровню образования

Уровень образования	Должность	Количество работников, чел.
Высшее	Генеральный директор	1
	Финансовый директор	1
	Заместитель финансового директора	1
	Главный бухгалтер	1
	Начальник финансово-экономического отдела	1
	Главный экономист	1
	Ведущий юрист	1
Общее количество работников с высшим образованием		7
Среднее специальное	Секретарь	1
	Помощник руководителя	1
	Менеджер	3
	Старший экономист	1
	Экономист	2
Общее количество работников со средним специальным образованием		8
Среднее техническое	Заведующий хозяйством	1
	Мастера	8
Среднее образование	Рабочие	76
Общее количество работников со средним техническим образованием		9
Общее количество работников		100

Для большей наглядности структура образования исследуемой организации представлена на рисунке 5.

Из таблицы 5 можно сделать вывод, что большинство сотрудников организации имеют среднее техническое образование. Высшее образование в основном имеет руководящий состав организации.

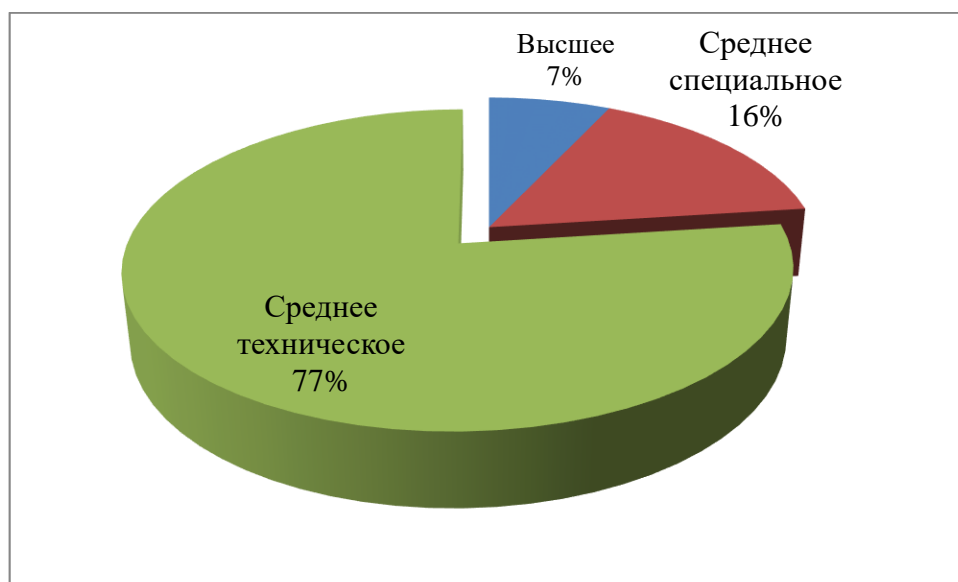


Рисунок 5 – Структура персонала ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по уровню образования

В таблице 6 представлена структура персонала по возрасту.

Таблица 6 – Структура персонала ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по возрасту

Возраст	Должность	Количество сотрудников (чел.)	Удельный вес (%)
45-50	Генеральный директор	1	1
40-45	Главный бухгалтер	1	4
	Заведующий хозяйством	1	
	Финансовый директор	1	
	Ведущий юрист	1	
30-35	Заместитель финансового директора	1	3
	Главный экономист	1	
	Начальник финансово-экономического отдела	1	
	Помощник руководителя	1	1

25-30	Менеджер	3	44
	Старший экономист	1	
	Экономист	2	
	Мастера	8	8
	Секретарь	1	1
20-35	Рабочие	76	76
Общее количество сотрудников		100	100

Из представленной таблицы 6 можно сделать вывод, что в исследуемой организации при формировании кадрового состава отдается предпочтение молодым сотрудникам, поскольку они более инициативны и проявляют большую активность.

Для большей наглядности на рисунке 6 проиллюстрируем кадровую структуру ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по возрастным характеристикам.

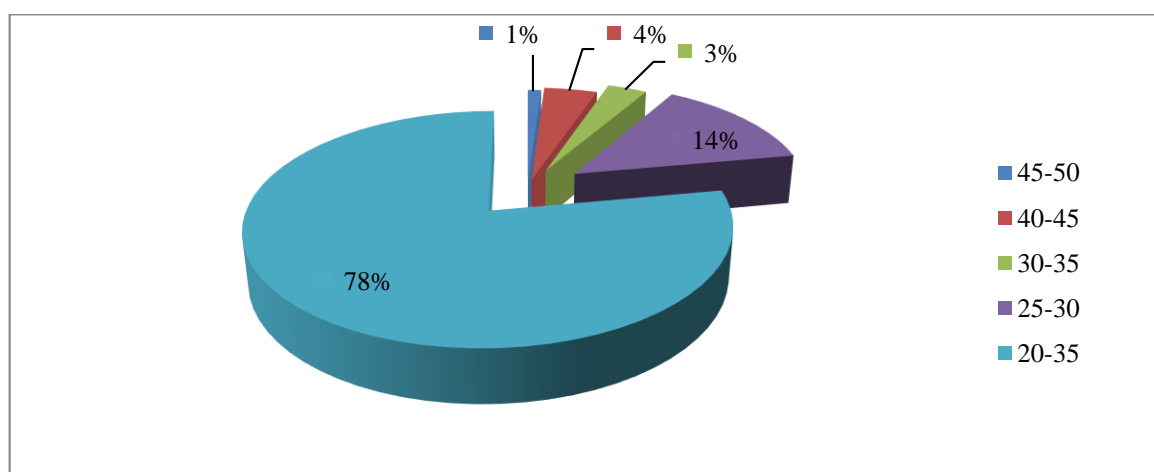


Рисунок 6 – Структура кадрового состава ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по возрасту

Таким образом, изучив особенности формирования кадровой политики исследуемой организации можно сделать вывод, что в кадровой структуре основном преобладают молодые сотрудники, что, безусловно, положительно сказывается на её деятельности. Также велика доля тех, кто проработал более 10 лет, хотя она и уменьшается. Вместе с тем высоки темпы роста доли работников, проработавших менее года. В перспективе это может создать определенные проблемы, связанные с текучестью кадров. Трудовому

потенциалу предприятия можно дать следующие характеристики:

- физическое и психическое здоровье: более 78 % персонала это люди до 36 лет, имеющих достаточно крепкое физическое здоровье;
- возможность профессионального роста: в силу того, что большая часть персонала молодые люди, не имеющие высшего профессионального образования, то наблюдается высокая потребность в их обучении новым технологиям, людям нужна помощь от предприятия в их стремлении к профессиональному росту;
- отношение к труду: в целом персонал достаточно ответственно относится к труду;
- семейное положение: примерно три четверти сотрудников имеет семьи (детей, внуков), что является по большей части позитивным при оценке трудового потенциала.

Поскольку изменения в качественном составе происходят в результате движения рабочей силы ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР», проанализируем этот процесс.

2.3 Общая характеристика системы организации труда

Предприятие поддерживает систему трудовых норм, направленных на расширение возможностей для женщин и мужчин получать содержательную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения личного достоинства.

Организация труда на предприятии содержит следующие элементы:

1. подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
2. разделение труда, то есть расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;
3. кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи между работниками;

4. организация рабочих мест;
5. организация обслуживания рабочих мест;
6. разработка рациональных приемов и методов труда;
7. установление обоснованных норм труда;
8. создание безопасных и здоровых условий труда;
9. организация оплаты и материального стимулирования труда;
10. планирование и учет труда;
11. воспитание дисциплины труда.

На этапе проектирования новых образцов мебели в компании используются современные компьютерные программы. Использование специальных программ для проектирования позволяет смоделировать интерьер (к примеру, отделку и выбор лако-красочного покрытия), учесть расположение окон и дверей в помещении. Это позволяет менеджеру при обсуждении заказа с потенциальным клиентом сразу продемонстрировать готовый проект, наглядно показать, как тот будет выглядеть, и оперативно посчитать итоговую смету. До этого в компании приходилось сталкиваться с ситуацией, когда разработчик сначала от руки рисовал дизайн для будущего заказа, а потом по этому эскизу делал чертежи, по которым формировались задания на производство, отдельно подбирались фурнитура.

Сейчас специальная компьютерная программа дает возможность все эти действия делать автоматизированно и оперативно. Так, например, в программе создается проект шкафа, делается его «гибкая» модель. Впоследствии, если заказчик вдруг меняет размер или другие параметры заказа, автоматически добавляется нужная фурнитура, а при изменении высоты - программа добавляет или убавляет количество полок.

Менеджер работает 40 часов в неделю, оценим эффективность его занятости:

Рассчитаем трудоемкость работы менеджера по формуле 4:

$$T = \frac{PB}{Q} \quad (4)$$

PВ – рабочее время, которое затрачено на производство определенного количества;

Q — количество выпущенной продукции (проектов).

$T=40/12=3,3$ сделанных проектов за неделю

С применением специального оборудование в виде компьютерных технологий время на один проект сократилось на 8 часов и составляет 4-8 часов. Посчитаем новое значение трудоемкость:

$T=40/4=10$ сделанных проектов за неделю

Таким образом, эффективность менеджера работы по формуле 5:

$$\text{Эффективность работы сотрудника} = \frac{T_2}{T_1} * 100\% \quad (5)$$

T_1 =количество сделанных проектов без специального оборудование

T_2 = количество проектов с применением современного оборудования проектов

Эффективность работы сотрудника = $10/3.3*100=303\%$

Таким образом, благодаря применения в работе менеджера современных программ для проектирования заказов эффективность менеджера выросла на 303 процентов.

После утверждения заказа клиента менеджер отправляет проект в программу, которая позволяет создавать изделия любой сложности с возможностью автоматического получения полного комплекта чертежей и спецификаций.

Если раньше проект просчитывали технологи и конструкторы, воплощавшие его в жизнь, то сейчас все делается в программах — и карты раскроя, и карты присадки. И, естественно, производство автоматизируется за счет того, что программа формирует уникальные штрих-коды: работнику производственного отдела нужно лишь распечатать этикетку со штрих-кодом, а дальше работники следующих звеньев в производственной цепочке считывают

этот штрих-код. Оборудование само перенастраивается, происходит процесс кромкооблицовки и присадки, а на выходе получается готовый продукт гарантированно высокого качества.

Таким образом, автоматизация, современные станки с числовым программным обеспечением и специализированные программы упорядочивают работу на производстве, сокращают срок исполнения всего заказа с момента обращения клиента в мебельный салон до сборки уже готовой продукции и сводят на нет риски ошибок, связанные с человеческим фактором, а также исключают субъективные ошибки и, как следствие, вероятность брака. Тем самым применение современных технологий в производстве гарантирует высокое качество продукции, повышает эффективность мебельного производства в целом, что является неоспоримым преимуществом научно-технического прогресса в условиях высокой конкуренции рынка. Для проведения операционного анализа необходимо рассчитать порог рентабельности.

Анализ безубыточности производства и реализации продукции производится исходя из распределения затрат на постоянные и переменные. Данные для расчета точки безубыточности представлены в таблице 7.

Подводя итоги, можно отметить, что в условиях научно-технического прогресса качество продукции должно формироваться и поддерживаться на всех этапах производства и поставки мебели заказчику. Добиться этого можно только при рациональной организацией производственного процесса, благодаря как техническому и технологическому оснащению, так и оптимизации трудового процесса.

На эффективность работы мебельного предприятия в целом влияет и организация работы с работниками, и срок выполнения заказа, и много других вещей — все это укрепляет или ослабляет позиции компании в конкурентной борьбе. В последние два года предприятие модернизировало и продолжает модернизировать оборудование станки с числовым программным управлением. Также предприятие расширяет ассортимент и повышает качество продукции.

Максимальное использование специального оборудования для производства мебели и повышение уровня автоматизации производства позволяет снизить риски негативного влияния человеческого фактора, сократить время исполнения заказа от создания проекта до отгрузки готовой продукции и в общем повысить эффективность работы мебельной компании, а значит, и ее конкурентоспособность.

В итоге благодаря организации труда с использованием новых технических возможностей проектирования и производства продукции (под влиянием научно-технического прогресса) на предприятии достигнуты следующие показатели:

- производительность труда увеличилась на 30 %;
- количество дефектов и несоответствий по всем процессам уменьшилось на 35 %;
- затраты на производство элементов из массива древесины снизились на 30 %;
- объем выпуска продукции вырос на 25 %.
- производительности труда на оптимизированных участках увеличилась на 30 %;
- трудоемкость уменьшилась на 40 %;
- количество дефектных изделий снизилось на 35 %.

3. Влияние научно-технического прогресса на организацию труда на предприятии

3.1. Анализ финансового состояния предприятия

Анализ имущественного состояния предприятия позволяет оценить стоимость имущества и проследить ее динамику, определить структуру активов и пассивов, соотношение в необоротных и оборотных активов, собственных и заемных средств, выявить «проблемные точки» предприятия, сопоставить динамику валюты баланса и динамики объема реализации и прибыли. Для анализа был подготовлен аналитический баланс, включающий в себя ряд показателей структуры и динамики.

Сформируем аналитический баланс предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» по данным годовых балансов за 2015-2017 гг. Аналитический баланс представлен в приложении 1.

Как видно из приложение 1 на конец анализируемого периода (2017 год) соблюдаются все четыре неравенства, что говорит об идеальном соотношении активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения.

Однако, в течение анализируемого периода баланс не был абсолютно ликвидным. Так, в 2015-2016 году было не соблюдено первое неравенство, что свидетельствовало о недостаточном уровне финансовой устойчивости компании.

Рассмотрим изменения в аналитическом балансе за исследуемый период. Данные изменения представлены в приложении 2.

Из приложении 2 можно сделать вывод, что у исследуемой организации практически отсутствуют в пассиве краткосрочные и долгосрочные пассивы. Однако, доля постоянных пассивов в анализируемом периоде существенно возросла (с 34,37% до 86,43%). Это может являться фактором риска для предприятия, если средства быстрореализуемых и медленно реализуемых

активов будут направлены на покрытие постоянных пассивов, а не наиболее срочных обязательств.

Также следует отметить, что сумма наиболее ликвидных активов по сравнению с 2015 годом в 2016 году снизилась на 6063 тысяч рублей, а в 2017 г. по отношению к 2016 году увеличилась на 2654 тысяч рублей.

Сумма наиболее срочных обязательств имеет тенденцию к уменьшению. По сравнению с 2015 годом в 2016 году она уменьшилась на 24537 тысяч рублей, а в 2017 году увеличилась на 478 тысяч рублей. Труднореализуемые активы покрываются собственными средствами.

Наибольшую долю в активе занимают быстро реализуемые активы, однако их доля в анализируемом периоде существенно сократилась (с 81,12% в 2015 году до 51,56% в 2017 году). За последние два года, в 2016 году по сравнению с 2015 годом они уменьшились на 26,71%, а в 2017 году уменьшились на 2,85%.

Доля наиболее ликвидных активов в анализируемом периоде возросла. Так, в 2015 году она составляла 18,5%, в 2017 году она возросла на 11,84% до 30,34%.

Доля трудно реализуемых активов за анализируемый период существенно возросла с 0,38 % в 2015 году, до 18,1% в 2017 году. Можно сделать вывод о том, что рост доли труднореализуемых активов в балансе предприятия был достигнут за счет существенного снижения доли быстро реализуемых активов.

Наименьшую долю в активах занимают медленно реализуемые активы. В 2016 году доля данной категории активов составила 1,24%, а в 2015 и 2017 годах данная категория в балансе компании отсутствовала.

Наибольшую долю в пассивах занимают постоянные пассивы, и в 2016 году в сравнении с 2015 годом они увеличились на 44,92%, а в 2017 году увеличились на 7,14%.

Доля наиболее срочных обязательств за анализируемый период существенно сократилась (с 65,63% в 2015 году до 13,57% в 2017 году или на 52,06%..

Исходя из представленного выше анализа, можно заключить, что в исследуемом периоде на предприятии наблюдается ситуация, при которой произошло существенное изменение структуры групп активов по степени ликвидности и пассивов по сроку погашения. При этом баланс достиг уровня абсолютной ликвидности на конец 2017 года.

Для проведения более полного анализа баланса организации необходимо рассмотреть постатейно его актив и пассив, а также выявить, за счет чего происходили те или иные изменения. Подробный баланс приведен в приложении 3.

Из структурного баланса, представленного в приложении 3, можно сделать вывод, что активы по состоянию на 2017 год характеризуются следующим соотношением: 18,1% внеоборотных активов и 81,9% текущих. Активы организации за анализируемый период (с 2015 г. по 2017 г.) уменьшились на 26 573 тысяч рублей (на 67,6%). Отмечая значительное уменьшение активов, необходимо учесть, что собственный капитал уменьшился в меньшей степени – на 18,6%. Отстающее снижение собственного капитала относительно общего изменения активов следует рассматривать как положительный фактор.

Структура активов организации в разрезе основных групп представлена ниже на рис.7.

Снижение величины активов организации связано, в основном, со снижением следующих позиций актива бухгалтерского баланса (в скобках указана доля изменения статьи в общей сумме всех отрицательно изменившихся статей):

- дебиторская задолженность – 25 315 тысяч рублей (87,8%)
- денежные средства и денежные эквиваленты – 3 409 тысяч рублей (11,8%).

Одновременно, в пассиве баланса снижение наблюдается по строкам:

- кредиторская задолженность – 24 060 тысяч рублей (90,5%)
- нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) – 2 513 тысяч рублей (9,5%).

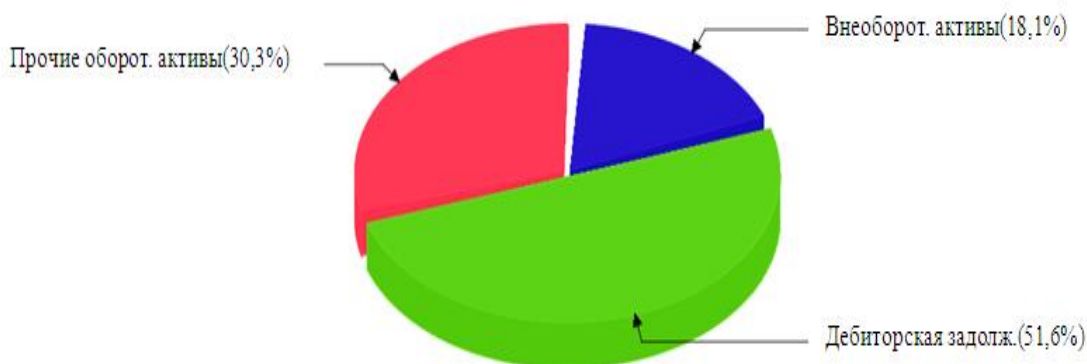


Рисунок 7 – Структура активов ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

Среди положительно изменившихся статей баланса можно выделить "долгосрочные финансовые вложения" в активе (+1 300 тысяч рублей).

На конец анализируемого периода (2017 год) собственный капитал организации составил 10 990,0 тысяч рублей. За два года уменьшение собственного капитала составило 2 513,0 тысяч рублей.

Также можно сделать вывод, что собственный капитал покрывает необоротные активы. Это подтверждается тем, что величина краткосрочных обязательств меньше величины оборотных активов. Такая ситуация наблюдается на протяжении всего анализируемого периода (2015-2017 гг.).

Рассматривая структуру оборотных активов предприятия можно сделать вывод, что исследуемая организация существенно уменьшила размер дебиторской задолженности в 2017 г. по сравнению с 2015 г. на 79,4%. Это означает, что предприятие стало меньше продавать в кредит, что является положительным фактором.

Внеоборотные активы увеличились в 15,3 раз за счет приобретения основных средств.

Капитал и резервы уменьшились за анализируемый период на 2513 тысяч рублей или на 18,6%. Кредиторская задолженность при этом в балансе отсутствовала.

Таким образом, представлена общая картина финансового состояния предприятия вполне удовлетворительная. Для более подробного анализа необходимо рассчитать коэффициенты ликвидности баланса.

Таблица 7 – Показатели ликвидности ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Величина собственных оборотных средств	+13353	+3310	+8689
Коэффициент текущей ликвидности	1,52	3,65	6,03
Коэффициент быстрой ликвидности	1,52	3,59	6,03
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,28	0,96	2,24

Из таблицы 7 можно заключить, что предприятие на протяжении 2016-2017 года абсолютно ликвидно. Предприятие имеет собственные оборотные средства. Также можно наблюдать, что собственный капитал и долгосрочные обязательства могут покрыть в внеоборотные активы, что является положительным моментом.

На конец 2017 года наблюдается обеспечение компании собственными оборотными средствами, поэтому финансовое положение по данному признаку можно характеризовать как абсолютно устойчивое. Несмотря на хорошую финансовую устойчивость, следует отметить, что показатель покрытия собственными оборотными средствами запасов в течение анализируемого периода (с 2015 по 2017) ухудшил свое значение (с +13353 тысяч рублей до +8689 тысяч рублей или на 34,9%).

На рисунке 8 представлена динамика собственных оборотных средств исследуемой организации.

Значение коэффициента текущей ликвидности находится существенно выше нормы за 2016-2017 гг., однако в 2015 году данный показатель был ниже нормативного значения. Значение показателя на конец анализируемого периода свидетельствует о нерациональной структуре капитала организации. Оборотных активов у предприятия больше, чем краткосрочных обязательств.



Рисунок 8 – Собственные оборотные средства(СОС) ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Коэффициент быстрой ликвидности резко увеличился с 2015 по 2017 г.(с 1,52 до 6,03). Это говорит о наличии у организации ликвидных активов, которыми можно погасить наиболее срочные обязательства. В течение всего периода коэффициент быстрой ликвидности укладывался в нормативное значение. Показатель больше 6 связан с существенным снижением краткосрочных обязательств компании (в 14,9 раз), а также с тем, что на предприятии отсутствуют средства в запасах.

Коэффициент абсолютной ликвидности имеет положительную динамику на протяжении всего анализируемого периода. Так, значение показателя увеличилось с 0,28 в 2015 году до 2,24 в 2017 году. Показатель в 2017 г. выше

нормы, это свидетельствует о некоторой доле неработающих активов в виде наличных денег и средств на счетах.

Динамика коэффициентов ликвидности исследуемой организации за анализируемый период представлена на рис.9.

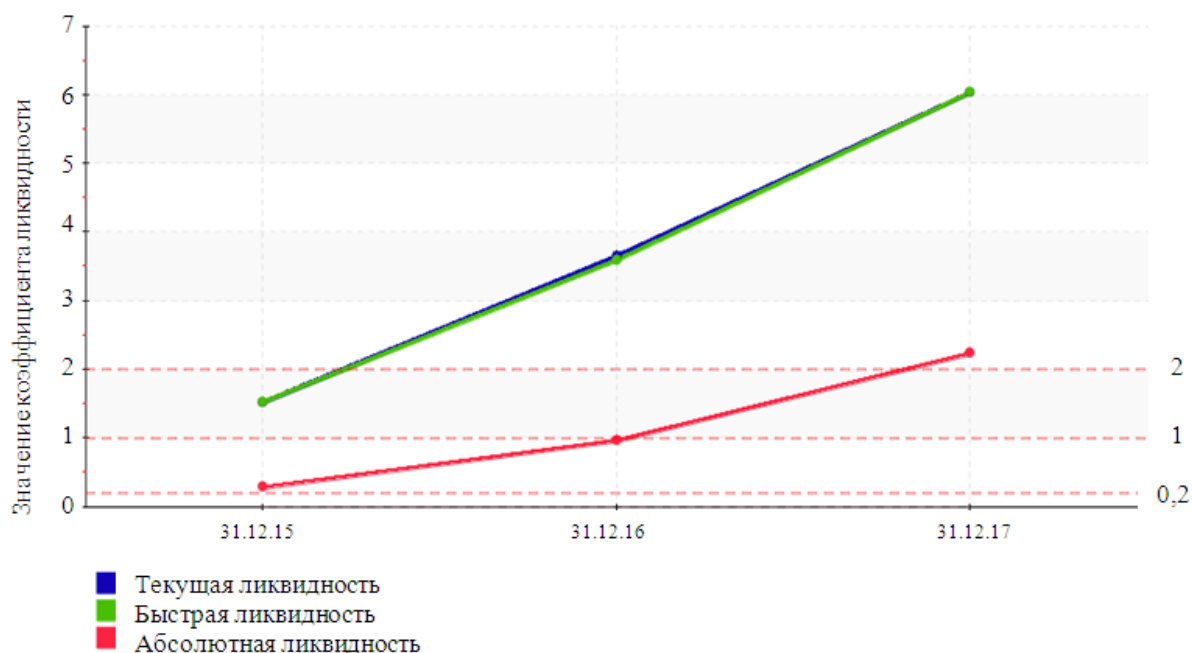


Рисунок 9 – Динамика коэффициентов ликвидности «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

В качестве общего вывода можно заключить, что за положительной тенденцией в динамике финансовое состояние организации наблюдается рост собственных оборотных средств, но капитал организации распределен нерационально.

Проанализируем динамику основных финансовых результатов ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 годы.

Основные финансовые результаты деятельности исследуемой организации в течение анализируемого периода приведены в приложении 4.

Годовая выручка за 2017 год равнялась 41 642 тысяч рублей. За весь рассматриваемый период годовая выручка выросла на 7 576 тысяч рублей.

За 2017 год значение прибыли от продаж составило 7 616 тысяч рублей.

За два последних года отмечен очень сильный рост финансового результата от продаж – в 68 раз.

Изменение выручки представлено на рис.10.

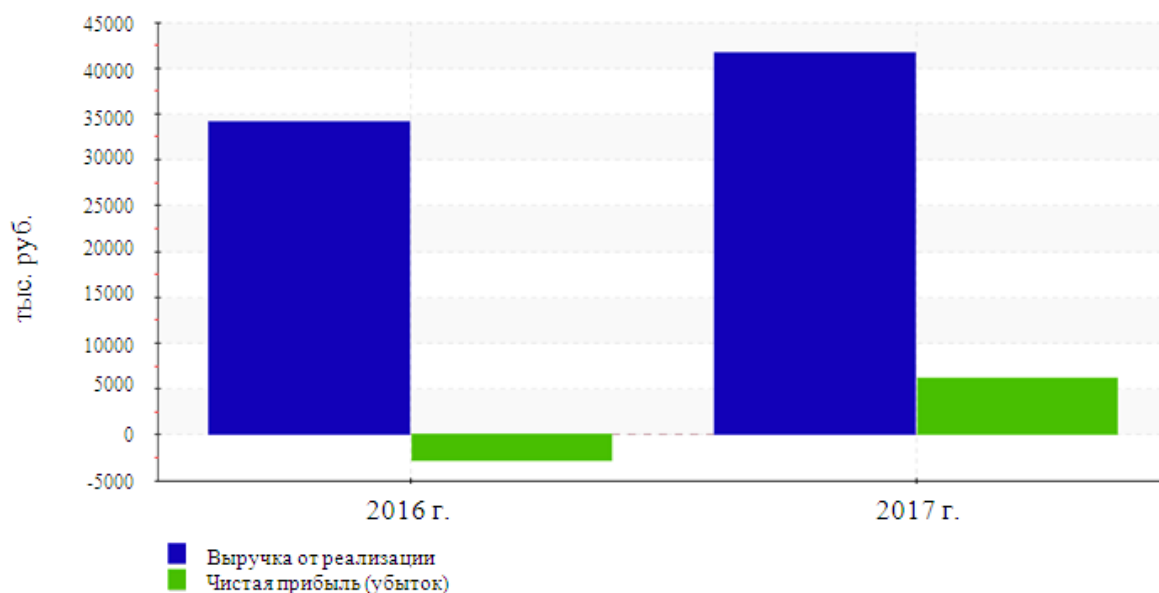


Рисунок 10 – Динамика выручки и чистой прибыли «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Проанализируем показатели рентабельности исследуемой организации ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг. в таблице 9.

По итогам анализа таблицы 8 можно сделать вывод, что все три показателя рентабельности за период 2015-2017 гг. имеют положительные значения, поскольку организацией получена как прибыль от продаж, так и в целом прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за данный период.

Прибыль от продаж в анализируемом периоде составляет 18,3% от полученной выручки. К тому же имеет место положительная динамика рентабельности продаж по сравнению с данным показателем за 2016 год (изменение в 55,3 раз).

Таблица 8 – Показатели рентабельности исследуемой организации ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя (в %)		Изменение показателя	
	2016 г.	2017 г.	коп.,(гр.3 - гр.2)	± % ((3-2) : 2)
1	2	3	4	5
1. Рентабельность продаж (Среднеотраслевое значение: 12% и более)	0,3	18,3	+18	+55,6 раза
2. Рентабельность продаж по EBIT	-0,5	18,3	+18,8	↑
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли (Среднеотраслевое значение:: не менее 6%).	-8,3	14,9	+23,2	↑

Показатель рентабельности, рассчитанный как отношение прибыли до процентов к уплате и налогообложения (EBIT) к выручке организации, за 2017 год составил 18,3%.

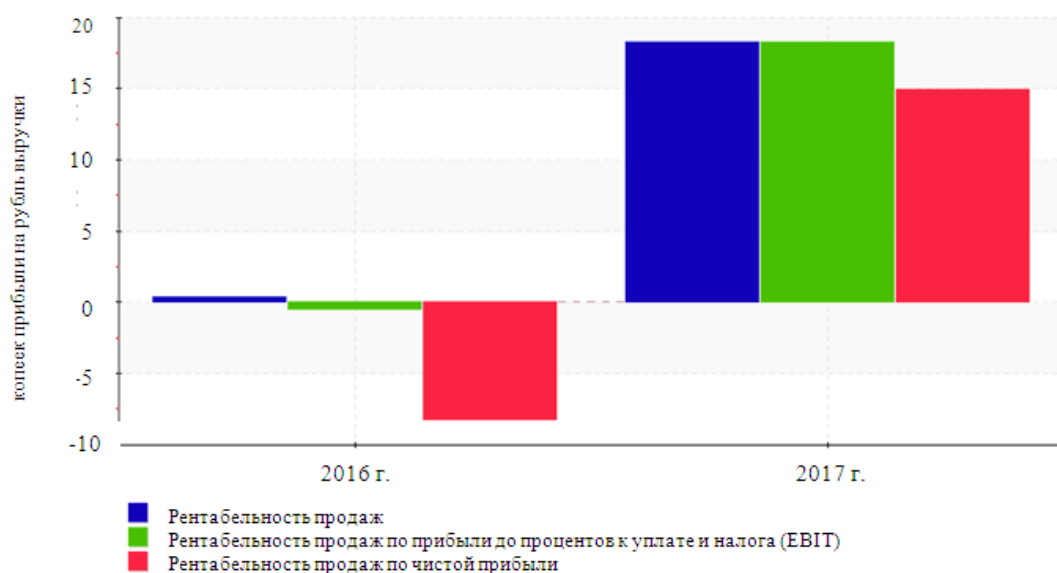


Рисунок 11 – Динамика показателей рентабельности продаж ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2016-2017 гг.

Динамика показателей рентабельности продаж компании представлена на рис.11.

Итак, по результатам проведенного анализа выделены и сгруппированы по качественному признаку основные показатели финансового положения и результатов деятельности ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» в течение анализируемого периода.

Так, исключительно хорошие значения имеют следующие показатели финансового положения и результатов деятельности организации имеют:

- величина собственных оборотных средств составляет 8689 тысяч рублей;
- значение коэффициента текущей (общей) ликвидности находится в пределах нормы;
- коэффициент быстрой (промежуточной) ликвидности полностью соответствует нормативному значению;
- коэффициент абсолютной ликвидности полностью соответствует нормативному значению;
- отличная рентабельность активов (18,3% за 2017 год);
- рост рентабельности продаж (+18 процентных пункта от рентабельности 0,3% за 2016 год);
- идеальное соотношение активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения;
- абсолютная финансовая устойчивость по величине излишка собственных оборотных средств;
- за 2017 год получена прибыль от продаж (7 616 тысяч рублей), более того наблюдалась положительная динамика по сравнению с предшествующим годом (+7 504 тысяч рублей);
- чистая прибыль за 2017 год составила 6 211 тысяч рублей (+9 035 тысяч рублей по сравнению с предшествующим годом);
- рост прибыли до процентов к уплате и налогообложения (EBIT) на сумму выручки;

– положительное изменение собственного капитала относительно общего изменения активов организации.

3.2 Анализ нового технологического процесса ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

Рассмотрим влияние научно-технического прогресса на производительность труда на примере нового для ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР». Проанализируем высоко - технологичный процесс производства мебели ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

Изготовление мебели – это специализация компании. Для каждого вида мебели есть ГОСТы, разработанные с учетом всех требований по безопасности и использованию.

Основной упор в производстве мебели обязательно делается на самые прочные материалы. На дереве экономить также недопустимо, и речь даже не о количестве, а о качестве – предпочтение отдается наиболее твердым породам древесины. Сборка также предполагается максимально надежной. В 2018 году ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» получила заказ на изготовление школьной мебели. Выполнение работ по производству школьной мебели требует определенных видов работ (рисунок 12).

Добиться хорошей прочности невозможно, если конечная конструкция обладает большим количеством маленьких деталей. При этом конструктивная простота ни в коем случае не должна мешать функциональности. Если это парта, за ней должно быть удобно сидеть, она должна быть достаточно просторной, чтобы выложить на нее все необходимое, приветствуются также желобки для ручек, бортики по краям столешницы, полочки для укладывания учебных принадлежностей. То же самое касается и всех других видов школьной мебели.

		
Резка труб в размер	2. Снятие фаски.	3. Пробивка и сплющивание
		
4. Гибка труб.	5. Сварка металлоконструкций.	6. Сборка и покраска изделия.

Рисунок 12 - Основные стадии технологического процесса изготовления школьных парт и стульев

В соответствии с европейскими стандартами для производства школьной мебели применяется ламинированная древесно-стружечная плита (ДСП) с классом эмиссии E1 (класс указывает на самый низкий уровень выделения токсичных веществ). В изделиях, к которым предъявляются повышенные требования к износостойкости и водостойкости (лабораторная, столовая мебель и т.п.) также используется ДСП, облицованная пластиком методом «постформинг» (с закругленным краем по длине детали). Стандартный цвет ДСП – бук светлый, толщина – 16 мм. Лицевые и видимые поверхности

торцов деталей отделяются кромкой ПВХ толщиной до 2 мм, а невидимые в процессе эксплуатации – меламиновой кромкой.

Для уменьшения возможности повреждения школьной мебели со стороны учащихся используем антивандальные способы соединения частей изделий: крепления невозможно разобрать без специальных инструментов.

Для выполнения заказа ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» приобрела специальное оборудование (таблица 9).

Таблица 9 - Описание оборудования для производства комплекта «Школьная парта и стулья»

Наименование станка	Модель станка	Производительность	Габаритные размеры	Мощность, кВт	Стоимость, тыс. руб.
Дисковый отрезной станок Масс New 250	Масс New 250	10	4200 x 1800 x 1500	3,6	835,0
Станок для сопряжения труб Aceti machine ART.60	Aceti machine ART.60	20	3870 x 2100 x 1650	2,6	640,0
Автоматический перфорационный станок для труб Р 80	Р 80	30	4070 x 1600 x 1500	2,8	630,1
Трубогибочный станок CBC UNI 70 C-OS	CBC UNI 70 C-OS	40	1030 x 825 x 2535	3,1	324,0
Сварочный центр для дуговой сварки СЦ-2.2	СЦ-2.2	50	2305 x 1950 x 2020	4,3	639,9
Покрасочная камера КП 128	КП 128		2305 x 1950 x 2020	2,8	1 530,0

Для реализации производственных задач необходим стандартный набор профессионального оборудования, а именно:

Дисковый станок – позволяет обработать трубы диаметров 50 мм, выполняет точную и быструю резку металлического профиля в размер;

Ленточно-шлифовальный станок – профессиональное оборудование для снятия фаски с конца трубы; шлифовальная лента доводит поверхность заготовки до идеала, снимаются внутренние и внешние фаски, заусенцы, готовит профиль к сборке;

Станок для пробивки профилей и труб – универсальная машина для

высверливания в профилях отверстий нужного диаметра;

Дорновый трубогибочный станок – универсальный «трубогиб», позволяет получить практически любой угол загиба, минимизирует деформационные процессы, гарантирует безупречное качество гибки;

Сварочная машина полуавтомат – профессиональный аппарат для полуавтоматической сварки внахлест на горизонтальных и вертикальных поверхностях. Гарантирует высокое качество сварных швов

Для покраски изделий используются специальные покрытия, стойкие к механическим воздействиям, температурам, а также растворителям, щелочам, жирам. Сборка парт и стульев может осуществляться на производстве или же непосредственно на объекте.

В таблице 9 представлено описание оборудования, которое используется в данном процессе.

Для обслуживания производственной линии по изготовлению школьной мебели требуется 15 рабочих в смену. Годовой фонд работы оборудования (2 смены), 4 000 часов. Маршрутная карта изготовления комплекта представлена в табл.10.

Рассчитаем показатели парка оборудования.

1) Количество единиц оборудования рассчитывают по формуле - 6:

$$m = \frac{Q \times t_{шт}}{60 \times F_{пг}} \quad (6)$$

где Q – годовой объем выпуска продукции

$t_{шт}$ – штучное время, выраженное в минутах

$F_{пг}$ – полезный годовой фонд работы оборудования (равен 2000 часов при работе в 1 8-часовую смену, 4000 часов при работе в 2 смены по 8 часов и 6000 часов при работе в 2 смены по 12 часов)

Количество единиц оборудования округляют в большую сторону до целого числа.

Таблица 10 - Маршрутная карта изготовления комплекта «Школьная парта и стулья»

№	Операция	Оборудование	Штучное время, мин.
1	2	3	4
1	Резка труб в размер	Дисковый отрезной станок Масс New 250	10,20
2	Снятие фаски.	Станок для сопряжения труб Aceti machine ART.60	6,30
3	Пробивка и сплющивание	Автоматический перфорационный станок для труб Р 80	7,10
4	Гибка труб	Трубогибочный станок CBC UNI 70 C-OS	7,98
5	Сварка металлоконструкций.	Сварочный центр для дуговой сварки СЦ-2.2	9,20
6	Сборка и покраска изделия	Покрасочная камера КП 128	11,15

Данный проект стал возможен для реализации на предприятии благодаря применению современной техники проектирования, наличию современного оборудования и необходимого уровня квалификации работников

3.3 Расчет экономической эффективности корпоративных программ обучения персонала

Основными направлениями совершенствования труда на предприятии являются:

- 1) обеспечение максимального соответствия индивидуальных качеств личности, занимаемой должности;
- 2) совершенствование форм разделения и кооперации труда;
- 3) рациональная планировка и оснащение рабочих мест оргтехникой, техническими средствами связи и обслуживания;
- 4) внедрение передовых приемов и методов труда.

Очевидно, что реализация перечисленных мер является достаточно затратными мероприятиями. Именно поэтому процесс совершенствования труда на предприятии должен обязательно включать систему оценку его

экономической и социальной эффективности данного процесса.

Под экономической эффективностью в общем смысле понимается результативность деятельности предприятия. Как известно, Существует прямая зависимость между инвестициями в персонал и результатами финансово-хозяйственной деятельности предприятия, но экономический эффект достигается только в том случае, если на предприятие действует отлаженная система управления персоналом, включающая в себя такие элементы, как:

- 1) профессиональный отбор и приём персонала;
- 2) профессиональная ориентация и адаптация персонала;
- 3) мотивация персонала;
- 4) аттестация персонала;
- 5) профессиональная подготовка и повышение квалификации персонала;
- 6) другие элементы системы управления персоналом.

Но не следует забывать, что главная цель предприятия - получение прибыли. Именно поэтому экономическая эффективность деятельности предприятия всегда стоит на первом месте. Но также не следует забывать, что результат деятельности предприятия зависит от его работников, именно поэтому, преследуя экономические цели, необходимо рассматривать и социальный, человеческий аспект проблемы. Таким образом, правильно рассуждать не отдельно об экономической или социальной эффективности совершенствования труда, а об социально-экономической эффективности в совокупности.

Экономическая эффективность внедрения новых видов деятельности характеризуется системой экономических показателей, отражающих соотношения связанных с ними затрат и результатов

Экономическая эффективность обучения определяется соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия.

Экономическая эффективность обучения определяется соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия.

В зависимости от целей процесс обучения сотрудников может быть отнесен как к инвестициям, так и к расходам. В случае направленности обучения на повышение мотивации персонала, при неопределенности четких целей обучения, потраченные на обучение средства относят к расходам, следовательно, результатом такого обучения является повышение лояльности сотрудников к организации. Если организация получает дополнительные выгоды от проводимого обучения, то такие затраты можно отнести к инвестициям.

При подготовке программы обучения в сторонней организации директор ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» проводил поиск инвестиционных концепций: исследовал ожидаемые показатели эффективности, рассматривал условия обучения, оценивал финансовые возможности компании.

На этапе реализации директор ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» проводил переговоры со сторонними организациями, заключал договора, определял логику процесса обучения. На данном этапе обычно проводится оценка начального и конечного уровня владения персоналом специальными знаниями и навыками, оценивается степень удовлетворенности обучением. На эксплуатационном этапе директор ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» организует поддержку и совершенствование полученных знаний и навыков, оценивает, как изменилось поведение участников в рабочей обстановке.

Повышение квалификации персонала является необходимым условием эффективной работы. Технологии, оборудование и материалы постоянно совершенствуются и для их применения на практике персонал должен иметь соответствующую квалификацию. По этим причинам в данной организации необходимо проведение тренинга по повышению квалификации.

Тренинг проводится в сторонней организации с привлечением высококвалифицированных тренеров и специалистов, прошедших обучение за рубежом, имеющими опыт работы со многими видами оборудования и материалов.

Содержание курса повышения квалификации:

- использованием новых технологий в строительстве
- технологии современного производства и окраски
- материалы и технологии
- колеровка и приготовление красок

За время обучения специалистами должны быть рассмотрены все этапы производства, от анализа до покраски и с демонстрацией современного оборудования, материалов и приемов работы. Изучение инновационных материалов и продуктов, используемых в производстве, выбор эффективной системы производства, а также закрепление полученных знаний на практике.

Количество человек направляемых на повышение квалификации - 11 чел.

Длительность курса обучения - 65 часов.

Стоимость обучения одного сотрудника - 65000 руб.

Заработная плата сотрудника во время обучения - 30 500 руб.

Формула расчета общей стоимости обучения - 7:

$$S = Yn + Rn \quad (7)$$

Где, S -стоимость обучения;

R - заработная плата работника во время обучения;

n - количество работников;

Y - стоимость курса за одного работника;

Следовательно, общие затраты на обучение работников составляют:

$$S = 65000 \cdot 11 + 30500 \cdot 11 = 1050500 \text{ руб.}$$

Результатом проведения обучения является снижение трудоемкости вследствие применения изученных инновационных методов, ожидаемый

прирост производительности работников приблизительно составит 18 % (2292300 руб/год).

Расчет коэффициента возврата от инвестиций рассчитывается по формуле 13:

$$ROI = \text{Доход от проекта} / \text{Стоимость проекта} * 100\% \quad (13)$$

Расчет возврата от инвестиций:

$$ROI = (2292300 / 1050500) * 100 = 218\%$$

Таким образом, на каждый 1 руб. инвестиций вложенных в обучение, организация за год получит 2,18 руб. дохода. Предполагаемый период возврата инвестиций составляет 5 месяцев.

Рекомендуется ввести систематическое проведение данных курсов повышения квалификации в организации, с периодичностью один раз в год. Так как постоянное развитие и совершенствование материалов, оборудования и технологий требуют профессионального развития персонала. Дополнительно возможна организация бесплатных незапланированных тренингов для персонала поставщиками оборудования и материалов

Основной способ работы с персоналом заключается в разворачивании модели повышения квалификации, в котором можно выделить несколько этапов:

- Работа с индивидуальными образовательными программами участников: составление основ, коррекция и конкретизация;
- Реализация индивидуальных образовательных программ участников;
- Снятие способов работы и проектирование собственных действий по запуску данной модели в организации;

Работа с индивидуальными образовательными программами участников: составление основ, коррекция и конкретизация.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б4Б1	Бахронов Шохрух Шухратжон угли

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01 Экономика профиль Экономика предприятий и организаций
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды <i>(метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</i> – опасных проявлений факторов производственной среды <i>(механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i> – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место специалиста экономического отдела ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» Вредные производственные факторы: шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения. Негативное воздействие на окружающую среду отсутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p><i>Т.к. Республики Узбекистан от 14 августа 1996г. Регистрационный №273</i></p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<p>Кодекс корпоративного этикета на предприятии отсутствует. Повседневная деятельность и деловое общение проводится по принципам общепринятых моральных норм. Обучающие программы, и программы подготовки и повышения квалификации сотрудников присутствуют. Предоставляется оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>
<p><i>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<p>В работы были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мероприятия, организуемые в рамках содействия охране окружающей среды; - Мероприятия, проводимые в рамках благотворительности и партнерства; - Взаимодействие с местным обществом.
<p><i>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения</i></p>	<p>На предприятии разработаны, утверждены и</p>

<i>социальной ответственности:</i> – 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.	внедрены правила внутреннего трудового распорядка, инструкция по охране труда, должностные инструкции.
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	Таблицы, рисунки, графики

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	К.э.н.		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ4Б1	Бахронов Шохрух Шухратжон угли		12.01.2019

4 Социальная ответственность

4.1 Социально направленные программы ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

Социальная ответственность - это этические нормы, в которой люди несут ответственность за выполнение своих гражданских обязанностей. Действия человека должны приносить пользу всему обществу. Таким образом, должен быть баланс между экономическим ростом и благосостоянием общества и окружающей среды. Если это равновесие сохраняется, тогда социальная ответственность достигается.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» для достижение этих целей реализует внешние программы:

1. Тесное сотрудничество в сфере охраны окружающей среды и улучшение экологического состояния города. Защитить и сохранить природные ресурсы города, превратить предприятие в экономически эффективную, экологически чистую и конкурентоспособную низкоуглеродную экономику, защитить работников от плохих условий труда и рисков для здоровья.

2. Утилизация бытовых отходов, мусора экологическим способом.

- Переработка
- Повторное использование
- Особая забота об опасных отходах
- Использовать отходы для производства энергии
- Компостирование

Рассмотрим внутреннюю социальную ответственность ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

1. Безопасность труда;

На предприятии ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» охрана труда и здоровья работников предприятия является важнейшим направлением деятельности. На ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» работает Комиссия по охране труда, созданная в соответствии со ст. 273 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

2. Стабильность заработной платы.

На ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Республики Узбекистан и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» обеспечивает своевременное перечисление установленных платежей в государственные внебюджетные фонды. Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленными законами. В ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» осуществляется добровольное медицинское страхование работников за счет средств предприятия.

4. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет собственных средств.

Программы направленные социальную ответственность перед покупателями ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

1. Применение качественных материалов для сборки корпусной мебели и изделий производства в организации;

2. Работа с клиентом специалистов своего дела в лице менеджеров;

3. Сопровождение конечных потребителей во всем пути: от начало – составление индивидуального дизайна, до конца – установку продуктов потребителю.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» действует так, чтобы это было выгодно для общества, а не только для организации. Разработанная система социальной ответственности, адаптирована к среде ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР». Ключевые способы, которые компания применяет в программе социальной ответственности, включают безопасность труда и содействие для улучшения экологического состояния. Организация, своим воздействием на окружающую среду, старается уменьшить выбросы углерода и сократить количество отходов. Существует также социальная ответственность этических норм в отношении работников, что может означать предоставление справедливой заработной платы, которая возникает, когда существуют ограниченные законы о защите работников.

4.2 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» несет ответственность перед потребителями предоставляемых им услуг согласно Гражданскому кодексу, закону «О защите прав потребителей», закон «Об охраняемых территориях».

В ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» утверждена политика в области качества и установлены цели в области качества. Политика в области качества сформулирована и оформлена в виде основных направлений и принципов ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» в части обеспечения результативности работы.

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО — это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании.

Стейкхолдеры, указанные в таблице 11 - заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние.

Таблица 11 - Стейкхолдеры организации ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Потребители услуг	1. Местное население
2. Сотрудники	2. Местные органы власти
3. Руководство	3. Конкуренты
4. Учредители	

Из данной таблицы видно, что основными прямыми стейкхолдерами ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» являются – сотрудники, руководство, а также учредители, которые заинтересованы в получении дивидендов от его деятельности.

Перечисленные стороны напрямую заинтересованы в том, чтобы данная организация успешно функционировала, объясняется это тем, что их доход - заработная плата, дивиденды зависят от финансовых результатов деятельности.

Среди косвенных стейкхолдеров можно отметить местное население, местные органы власти, которые способны косвенно оказывать влияние на предприятие посредством создаваемых административных барьеров, либо решая вопросы входящие в их компетенцию.

Конкуренты так же отнесены к косвенным стейкхолдерам, поскольку могут оказывать влияние на ассортимент оказываемых услуг, провоцировать к проявлению каких-либо активных или пассивных действий ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

Структура программ КСО составляет портрет КСО компании. Выбор программ, а, следовательно, и структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будут направлены эти программы. Структура программ КСО представлена в таблице 12.

Таблица 12 - Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятий	Ожидаемый результат от мероприятия

Продолжение таблицы 22

Развитие человеческих ресурсов	Профессионально обучение, ежегодное прохождение тренингов по продажам, возможность карьерного роста	Сотрудники	В течение года для каждой категории сотрудников	Повышение объемов продаж услуг, знание услуг и продуктов, умение работать с клиентами.
Денежное стимулирование результатов работы	Премии по результатам работы	Сотрудники	По итогам года	Повышение объемов продаж при заинтересованности в результатах работы
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	Социальные инвестиции	Местное население	В течение года	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	Социально значимый маркетинг	нуждающиеся	В течение года	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты

По данным этой таблицы видно, что основные программы КСО направлены на прямых стейкхолдеров - это потребители и сотрудники. Несмотря на то, что ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» является достаточно крупной организацией со значительным уровнем чистой прибыли, вся она направляется на развитие предприятия, привлечение новых клиентов, повышение уровня чистого дохода.

Данная политика в области социальной ответственности является стандартной для большинства современных предприятий, тем не менее, в качестве рекомендаций хотелось бы отметить, что можно часть прибыли направлять на социальные нужды, возможно, это не принесет большой прибыли, но повысит имидж предприятия, а, следовательно, повысит интерес клиентов к данному предприятию.

В ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» затраты на программы КСО строго регламентированы, затраты определяются исходя из анализа их эффективности за предыдущий период. Отдел маркетинга предприятия составляет отчеты о том насколько эффективны были данные мероприятия в предыдущем году, исходя из этого определяется возможность увеличить или необходимость снизить затраты на определенное направление программы. Затраты на мероприятия КСО представлены в таблице 13.

Таким образом, общий бюджет ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» на реализацию программ КСО составляет 8571,1 тыс. руб. Для данного предприятия сумма достаточно большая, но по итогам предыдущих периодов она окупается за счет повышения объема продаж.

Действующая система КСО на предприятии отвечает целям и стратегии. Главной целью предприятия является получение прибыли и выполнение основных своих функций.

Таблица 13 - Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
Развитие человеческих ресурсов	руб.	21000	1510000
Денежное стимулирование результатов работы	руб.		1460000
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	руб.		4310000
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	руб.	0,2% от вкладов	1023500 (прогноз по данным 2015 года)
			8571100

Из представленных выше таблиц видно, что ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» тратит достаточно средств на программы социальной ответственности. Основными их направлениями является стимулирование продаж и привлечение новых клиентов. С данной задачей руководство ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» успешно справляется.

ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» заметно больше уделяет внимание внутренней КСО, так как руководство видит в этом большой потенциал. По

мнению руководителей, кадры - это основа деятельности любой коммерческой организации.

Программы КСО, реализуемые ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» отвечают интересам основных стейкхолдеров:

- работники предприятия получают достойную оплату за выполняемый ими труд, по результатам работы получают премии;

- потребители услуг имеют возможность получить качественные услуги по оздоровлению, а также некоторые льготные категории граждан имеют право на льготные путевки.

- руководство и учредители ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» имеют возможность получать дивиденды и прибыль.

Разработанные программы КСО являются эффективными, так как приносят не только финансовый результат, но и положительно влияют на имидж ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР», дают возможность позиционировать его не только как коммерческое учреждение, основной целью которого является получение прибыли, но и как организация, которая уделяет внимание и финансовые ресурсы для решения социальных проблем - направляя их на благотворительные цели, что видно из таблицы 14.

Таблица 14 - Оценка эффективности мероприятий КСО

Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
Развитие человеческих ресурсов	1510000	Повышение объемов продаж услуг, знание услуг и продуктов, умение работать с клиентами.	Повышение Качества продукции, как следствие, повышение качества жизни и отдыха населения
Денежное стимулирование результатов работы	1460000	Повышение объемов продаж за счет заинтересованности в результатах работы предприятия	Улучшение экономической ситуации региона за счет роста экономической стабильности работников
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	4310000	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	Повышение качества жизни и отдыха населения
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	1023500 (прогноз по данным 2015 года)	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	Поддержание социально не защищенных категорий населения, помощь нуждающимся категориям населения

В качестве основных рекомендаций можно предложить:

- разработать систему социальных льгот и гарантий для сотрудников предприятия: введение новых медицинских услуг; организация круглогодичных оздоровительных смен для детей работников предприятия; предусмотреть компенсацию не менее 50% расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам молодым специалистам; организация дошкольного общеобразовательного учреждения для детей работников предприятия или оплата частного детского сада для работников, не получивших место в муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение и другие мероприятия.

Заключение

В рамках данной работы был исследован научно-технический прогресс и его влияние на рынок труда.

Для реализации данной цели были решены следующие задачи:

- рассмотрены теоретические основы функционирования рынка труда, действующие модели рынка труда;
- рассмотрено понятие занятости населения как важнейшей характеристики рынка труда, исследованы основные виды и формы занятости;
- дана классификация современных моделей рынка труда;
- проанализирована система организации труда на примере ООО «Барселона-Зар»;
- исследовано влияние научно-технического прогресса на систему организации труда ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР».

По результатам исследования были сделаны следующие выводы.

Рынок труда как социально-экономическая категория - сложное и динамичное явление, представляющее собой систему взаимодействия между продавцами и покупателями рабочей силы, в результате которых устанавливаются равновесный уровень цен и обеспечивается рациональное распределение трудовых ресурсов. При этом рынку труда присущи определенные социально-экономические функции, специфические условия функционирования, а также особые структурные элементы.

Занятость представляет собой общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход. Занятость - сложная социально-экономическая категория, включающая в себя множество видов и форм. Данная категория играет определяющую роль в формировании и развитии человеческого потенциала, а также оказывает значительное влияние на уровень социально-экономического развития страны. Ввиду этого, занятость является важнейшей характеристикой рынка труда и экономики страны в целом.

Классификация моделей рынка труда имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение, особенно при разработке национальной и региональной политики занятости, долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных программ социально-экономического развития государства и его территориальных образований.

Под влиянием научно-технического прогресса существенным образом меняется структура занятости на предприятии ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР». Он требует от работников новых знаний и компетенций, способностей овладевать новыми профессиями, учиться в течение всей деятельности.

По результатам анализа дана характеристика основных показателей финансового положения и результатов деятельности ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» в течение анализируемого периода, сделаны выводы об основных причинах изменений финансового положения предприятия.

В третьей главе работы рассмотрено влияние научно-технического прогресса на организацию труда на примере ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР». Показано, что внедрение нового вида деятельности для данного предприятия является отражением глобального тренда, связанного с инновационным типом развития, способствует изменению содержания и производительности труда работников.

Список использованной литературы

1. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. 2-е изд - М.: ИНФРА-М, 2015. - 400 с.
2. Буланова В.С. Рынок труда: учебник для вузов / В.С. Булганова. - 4-е изд., перераб. и доп.- М.: Экзамен, 2016. - 479 с.
3. Алиев И. М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2017. - 670 с.
4. Журавлева Г.П. Экономическая теория. Микроэкономика учебник для студентов высших учебных заведений / Г.П. Журавлева. - М. ИНФРА-М, 2010. – 704 с.
5. Коженко Я.В. Современные тренды инновационного развития экономики : Учеб. пособие / Я.В. Коженко // Экономист. – 2016. - 108 с
6. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / под ред. Б.В. Корнейчук - М.: Юрайт, 2017.. - 287 с.
7. Рофе А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2016. - 272 с.
8. Киселева В.А. Экономика труда: учебное пособие / В.А. Киселева. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017. - 286 с.
9. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Издательство Урал.ун-та, 2015. – 108 с.
10. Волгина Н.А. Рынок труда: учебник для вузов / под ред. В.С. Буланова / Н.А. Волгина. - 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Экзамен, 2016. - 479 с.
11. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. Одегов Ю.Г., / Руденко Г.Г., Лунева Н.К. 2-е изд - М.: Альфа-Пресс, 2017. - 900 с.
12. Кузнецова Л.А. Рынок труда и занятость населения / Л.А. Кузнецова. - СПб.: Питер, 2010. – 240 с.

13. Адамчук В.В. Экономика труда / В.В. Адамчук. - М: ИНФРА, 2014. - 415 с.
14. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учебно-методический комплекс для подготовки магистров / под общей ред. Н. А. Волгина. - М.: Изд-во РАГАС, 2015.- 368с.
15. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ГУ-ВШЭ, 2015. – 309с.
16. Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и Российских практик действий на рынке труда / отв. Ред.: В.В. Комаровский / В.Т. Веденеева. – М.: ИМЭМО РАН , 2016. - 207 с.
17. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с.
18. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. - М.: Экономика, 2010. - 303 с.
19. Нуреев Р. М Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития: монография / Р.М Нуреев, Д.Р. Ахмадеев. - М.: КноРус, 2019. - 183с.
20. Международные экономические отношения: Учебник для вузов / под ред. В.Е. Рыбалкина. 2-е изд - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 647 с.
21. Матрусова Т.Н. Государственная трудовая политика в Японии / Т.Н. Матрусова. - М.: Институт востоковедения РАН, 2015. - 280 с.
22. Топилин А.В. Рынок труда в России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. - М.: Экономика, 2014. - 321 с.
23. Логинов В. Условия инновационного развития экономики / В. Логинов // Экономист. – 2014. - №3 – С.21-27.
24. Магнус Я.Р. Эконометрика / Я.Р. Магнус, П.К. А.А. Катышев, А.А. Пересецкий 2-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2014. - 576 с.
25. Маслова И.С. Неформальная занятость в России / И.С. Маслова,

Т.А. Баранников, Е.С. Кубишин. - М.: Наука, 2014. - 183с.

26. Корнейчук Б. В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата/ Б. В Корнейчук. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016, 287с.

27. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 400 с.

28. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. - М.: Экономика, 2010. - 303 с.

29. Гимпельсон В.Е. Нормально ли быть неформальным? / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Экономический журнал ВШЭ. Серия «Проблемы рынка труда». - 2012. - №1. - С. 5-14.

Приложение А

(справочное)

Аналитический баланс предприятия ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Наименование статей	Абсолютные величины			Относительные величины, %		
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4	5	6	7
Наиболее ликвидные активы(A1)	7267	1204	3858	18,50%	19,98%	30,34%
Быстро реализуемые активы(A2)	31872	3279	6557	81,12%	54,41%	51,56%
Медленно реализуемые активы (A3)	0	75	0	0,00%	1,24%	0,00%
Трудно реализуемые активы (A4)	150	1469	2301	0,38%	24,37%	18,10%
Баланс	39289	6027	12716	100,00%	100,00%	100,00%
Пассив						
Наиболее срочные обязательства (П1)	25785	1248	1726	65,63%	20,71%	13,57%
Продолжение таблицы 1.1						
Краткосрочные пассивы (П2)	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Долгосрочные пассивы (П3)	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Постоянные пассивы (П4)	13503	4779	10990	34,37%	79,29%	86,43%
Баланс	39289	6027	12716	100,00%	100,00%	100,00%

Приложение Б
(справочное)

**Изменения в аналитическом балансе ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за
2015-2017 гг.**

Наименование статей	Изменение в сумме, ть			Изменение в доле, %		
	2016 г. с 2015 г.	2017 г. с 2016 г.	2017 г. с 2015 г.	2016 г. с 2015 г.	2017 г. с 2016 г.	2017 г. с 2015 г.
1	2	3	4	5	6	7
Наиболее ликвидные активы(A1)	-6063	+2654	-3409	+1,48%	+10,36%	+11,84%
Быстро реализуемые активы(A2)	-28593	+3278	-25315	-26,71%	-2,85%	-29,56%
Медленно реализуемые активы (A3)	+75	-75	0	+1,24%	-1,24%	0,00%
Трудно реализуемые активы (A4)	+1319	+832	+2151	+23,99%	-6,27%	17,72%
Баланс	-33262	+6689	-26573	х	х	х
Пассив						
Наиболее срочные обязательства (П1)	-24537	+478	-24059	-44,92%	-7,14%	-52,06%
Краткосрочные пассивы (П2)	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Долгосрочные пассивы (П3)	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Постоянные пассивы (П4)	-8724	+6211	-2513	+44,92%	+7,14%	+52,06%
Баланс	-33262	6689	-26573	х	х	х

Приложение В
(справочное)

Динамический и структурный анализ баланса за 2015-2017 гг.

АКТИВ				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
		2015 г.	2016 г.	2017 г.
Нематериальные активы	1110	50	50	
Основные средства	1130	50	1369	1001
Долгосрочные финансовые вложения	1150	50	50	1300
Отложенные финансовые активы	1160			
Незавершенное строительство	1170			
ИТОГО по разделу I	1100	150	1469	2301
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	1210			
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220			
Дебиторская задолженность(платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)	1230	31872	3279	6557
Денежные средства	1250	7267	1204	3858
Прочие оборотные активы				
ИТОГО по разделу II	1200	39139	4558	10415
БАЛАНС	1600	39289	6027	12716
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал	1310	10	10	10
Добавочный капитал	1350			
Нераспределенная прибыль(непокрытый убыток)	1370	13493	4769	10980
ИТОГО по разделу III	1300	13503	4779	10990

IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Займы и кредиты	1410			
Отложенные налоговые обязательства	1420			
ИТОГО по разделу IV	1400	0	0	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Займы и кредиты	1510	25786	1248	1726
Кредиторская задолженности	1520			
Доходы будущих периодов	1530			
Оценочные обязательства	1540			
ИТОГО по разделу V	1500	25786	1248	1726
БАЛАНС	1700	39289	6027	12716

Приложение Г
(справочное)

Основные финансовые результаты ООО «БАРСЕЛОНА ЗАР» за 2015-2017 гг.

Показатель	Значение показателя, тыс.]		Изменение показателя	
	2016 г.	2017 г.	тыс. руб. (гр.3 - гр.2)	± % (((3-2)/2))
1	2	3	4	5
1. Выручка	34 066	41 642	+7 576	+22,2
Продолжение таблицы 1.5				
2. Расходы по обычным видам деятельности	33 954	34 026	+72	+0,2
3. Прибыль (убыток) от продаж (1-2)	112	7 616	+7 504	+68 раз
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-269	-6	+263	↑
5. ЕВІТ (прибыль до уплаты процентов и налогов) (3+4)	-157	7 610	+7 767	↑
6. Проценты к уплате	—	—	—	—
7. Изменение налоговых активов и обязательств, налог на прибыль и прочее	-2 667	-1 399	+1 268	↑
8. Чистая прибыль (убыток) (5-6+7)	-2 824	6 211	+9 035	↑
Справочно: Совокупный финансовый результат периода	-2 824	6 211	+9 035	↑
Изменение за период нераспределенной прибыли (непокрытого убытка) по данным бухгалтерского баланса (измен. стр. 1370)	-8 724	6 211	х	х

Приложение Д
(справочное)

Прогнозный отчет о движении денежных средств.



№ п/п	Наименование показателя	2019	2020	2021	ИТОГО
		3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	Кэш-фло от операционной деятельности	7438	7449	7449	22336
1.1	Поступления от продаж	44557	44557	44557	133671
1.2	Расходы по обычным видам деятельности	35244	35231	35231	105706
1.3	Прочие расходы	15	15	15	45
1.4	Другие поступления	-	-	-	-
1.5	Другие выплаты	-	-	-	-
1.6	Налоги	1860	1862	1862	5584
2	Кэш-фло от инвестиционной деятельности	0	0	0	0
2.1	Затраты на приобретение активов	-	-	-	-
2.2	Другие издержки подготовительного периода	-	-	-	-
2.3	Поступления от реализации активов	-	-	-	-
2.4	Приобретение прав собственности (акций)	-	-	-	-
2.5	Продажа прав собственности	-	-	-	-
2.6	Доходы от инвестиционной деятельности	-	-	-	-
3	Кэш-фло от финансовой деятельности	-1899	0	0	-1899
3.1	Собственный (акционерный) капитал	-	-	-	-
3.2	Займы	-	-	-	-
3.3	Выплаты в погашение займов	1726	0	0	1726
3.4	Выплаты процентов по займам	173	0	0	173
3.5	Лизинговые платежи	-	-	-	-
3.6	Выплаты дивидендов	-	-	-	-
4	Баланс наличности на начало периода	3858	9397	16846	3858
5	Баланс наличности на конец периода	9397	16846	24295	24295