



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
ООП/ОПОП Экономика предприятий и организаций

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

Тема работы
<i>Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия</i> УДК 330.322.3:331.108.4

Обучающийся

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б82	Дубинина А.А.		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ШИП	Кашапова Э.Р.	-		

КОНСУЛЬТАНТЫ ПО РАЗДЕЛАМ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н., доцент		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ведущий эксперт	Клыкова Т.Ю.	-		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП/ОПОП, должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н., доцент		

Планируемые результаты освоения ООП/ОПОП

38.03.01 Экономика

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
УК(У)-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (-ых) языке
УК(У)-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
УК(У)-9	Способен проявлять предприимчивость в практической деятельности, в т.ч. в рамках разработки коммерчески перспективного продукта на основе научно-технической идеи
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)-1	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно – коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)-2	Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК(У)-3	Способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы

ОПК(У)-4	Способен находить организационно- управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
Профессиональные компетенции	
ПК(У)-1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)-2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)-3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК(У)-4	Способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК(У)-5	Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т. д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК(У)-6	Способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
ПК(У)-7	Способен используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК(У)-8	Способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
Дополнительные профессиональные компетенции университета	
ДПК(У)-1	Способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
ООП/ОПОП Экономика предприятий и организаций

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП/ОПОП
Ермушко Ж.А.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

Обучающийся:

Группа	ФИО
Д-ЗБ82	Дубинина Анастасия Александровна

Тема работы:

<i>Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия</i>	
<i>Утверждена приказом директора (дата, номер)</i>	№107-17/с от 17.04.2023

Срок сдачи обучающимся 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 функционированию (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.)</i></p>	<p>Объект исследования – АО «Томскнефть» ВНК. Предмет исследования – трудовые ресурсы организации и оценка эффективности их использования.</p>
<p>Перечень разделов пояснительной записки подлежащих исследованию, проектированию и разработке <i>(аналитический обзор литературных источников 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>Цель работы – выявить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК. Для реализации поставленной цели, были определены следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучить теоретико-методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов; - проанализировать и оценить эффективность использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК - выявить пути повышения эффективности

	использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК.
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Рисунки и таблицы теоретической части работы. Рисунки и таблицы практической части работы. Сравнительные рисунки и таблицы, отражающие экономическую эффективность по вынесенным предложениям

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Ермушко Ж.А.

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

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
старший преподаватель	Кашапова Э.Р.	-		

Задание принял к исполнению обучающийся:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б82	Дубинина Анастасия Александровна		



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
ООП/ОПОП Экономика предприятий и организаций
Уровень образования бакалавриат
Период выполнения весенний семестр 2022/2023 учебного года

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы
Обучающийся:

Группа	ФИО
Д-3Б82	Дубинина Анастасия Александровна

Тема работы:

<i>Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия</i>
--

Срок сдачи обучающимся выполненной работы:	
--	--

Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
21.02.2023	Определение темы ВКР и получение задания. Подбор и первоначальное ознакомление с нормативной документацией, литературными и статистическими источниками по избранной теме, изучение отобранной литературы и материалов. Составление плана выпускной квалификационной работы. Утверждение темы ВКР.	6
15.03.2023	Написание теоретических глав ВКР.	6
20.04.2023	Сбор и обработка фактического материала, написание «черновика» выпускной квалификационной работы, предоставление «черновика» на проверку руководителя.	10
20.05.2023	Доработка ВКР с учетом замечаний руководителя, оформление работы в соответствии со стандартами, формирование «чистовика» ВКР. Направление работы на проверку руководителю через сервис «Личный кабинет студента»	6
13.06.2023	Предоставление полностью готовой ВКР с отзывом руководителя руководителю ООП для проверки. Размещение ВКР в ЭБС.	10
14.06.2023	Подготовка к защите выпускной квалификационной работы: подготовка доклада и раздаточного материала.	6
16.06.2023	Предварительная защита ВКР	6
	Оценка руководителем качества выполненной работы, в	

	том числе:	
	Оригинальность темы / Актуальность использованного материала / Научное обоснование исследуемой проблемы	10
	Четкость, последовательность, грамотность изложения материала в тексте ВКР	10
	Оформление в соответствии с ГОСТ и Стандартом ТПУ на ВКР	10
	Собственный вклад студента в решение рассматриваемой проблемы	10
	Владение тематикой / Способность к свободному изложению материала	10
	<i>Итого</i>	<i>100</i>

СОСТАВИЛ:

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Кашапова Э.Р.	-		

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ООП/ОПОП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н., доцент		

Обучающийся

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б82	Дубинина А.А.		

Реферат

Выпускная квалифицированная работа содержит 88 с., 4 рис., 25 табл., 45 источников.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, трудовой коллектив, производительность труда, эффективность использования трудовых ресурсов.

Объектом ВКР является АО «Томскнефть» ВНК, предметом - трудовые ресурсы организации и эффективность их использования.

Цель работы – выявить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК.

В процессе исследования проводились статистические исследования.

В результате исследования были разработаны основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК.

Социальная/экономическая эффективность/значимость работы заключается в разработке мероприятий по решению проблем использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Томскнефть» ВНК.

Содержание

Введение.....	10
1 Теоретико-методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов	12
1.1 Понятие, сущность и роль трудовых ресурсов	12
1.2 Состав и классификация трудовых ресурсов	15
1.3 Методика оценки эффективности использования трудовых ресурсов ..	19
2 Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК	29
2.1 Характеристика предприятия АО «Томскнефть» ВНК	29
2.2 Анализ состава, движения и производительности труда на предприятии	36
3 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК	55
3.1 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов.....	55
3.2 Экономическая оценка эффективности предложенных мероприятий...	57
3.3 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.....	64
4 Социальная ответственность на предприятии АО «Томскнефть» ВНК	68
Заключение	79
Список использованных источников	84

Введение

Грамотная и эффективная организация любой управленческой деятельности прямо или косвенно зависит от трудовых ресурсов организации. Деятельность большей части современных субъектов хозяйствования на получение финансовой выгоды, которая зависит от совокупных управленческих действий, в том числе и направленных на управление и эффективность использования трудовых ресурсов в совокупности и каждого конкретного работника в отдельности.

Изучая вопрос эффективности использования трудовых ресурсов можно с уверенностью сказать, что результат деятельности предприятия зависит от того, насколько эффективно работают его трудовые ресурсы, какие показывают результаты работы и на что направлены бизнес-процессы организации.

Развитие трудовых ресурсов помогает компании в решении вопросов, связанных с повышением производительности труда, снижением текучести кадров и их адаптации к быстро меняющимся условиям работы. Поэтому проблемы выбора сотрудников в штат организации, методов управления ими, подбор способов и форм мотивации, становятся актуальными не только для административно-управленческого аппарата, но и для производственного персонала.

В нашей стране в силу ряда причин как объективного, так и субъективного характера, процессу формирования, отбора и развития персонала до последнего времени не уделялось достаточно внимания ни со стороны компаний, ни со стороны кандидатов. Во многом это было связано с ранее существовавшей системой управления организациями. Современный этап перехода к рыночным отношениям, обострение конкуренции, зависимость от нее результатов функционирования организаций, постоянно изменяющаяся внешняя среда функционирования, а также радикальные изменения в различных сферах общества, происходящие в последнее время,

требуют пересмотра и переоценки сущности, содержания, алгоритма процесса повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Актуальность работы обосновывается тем, что в современных условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы, трудовым ресурсам придается особо важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям оплаты его труда.

Цель работы – выявить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК.

Объект исследования – АО «Томскнефть» ВНК. Предмет – трудовые ресурсы организации и эффективность их использования.

Для реализации поставленной цели, были определены следующие задачи:

- изучить теоретико-методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов;
- проанализировать и оценить эффективность использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК;
- выявить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК.

Теоретической основой исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых и практиков по проблемам анализа и оценки трудовых ресурсов.

Информационной базой служат интернет ресурсы, бухгалтерская и финансовая отчетность объекта исследования, сайты организации.

Методы исследования логический и сравнительный анализ, экспертные и статистические оценки, графический метод, метод удельных весов, табличный метод.

Поставленные цель и задачи определили структуру выпускной квалификационной работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы.

1 Теоретико-методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов

1.1 Понятие, сущность и роль трудовых ресурсов

В настоящее время развитие экономики в современном социуме происходит таким образом, что без объективных конкурентных преимуществ многие субъекты хозяйствования не могут эффективно функционировать. В процессе формирования данных конкурентных преимуществ все большая роль принадлежит трудовым ресурсам организации, поскольку именно от профессионализма сотрудников организации, от их личных и деловых характеристик зависит удастся ли отдельным бизнес-единицам достичь поставленной в работе цели, повысить эффективность своего функционирования, оставаться на безубыточном уровне.

Таким образом, вся совокупность трудовых ресурсов являются двигателем эффективности функционирования современного субъекта хозяйствования, стремящегося к лидерству среди своих конкурентов.

Многие современные авторы отождествляют понятие «трудовые ресурсы» и «персонал», а отдельные категории исследователей находят все же отличия.

Анализ современной экономической литературы по теме исследования говорит о том, что в настоящее время существует значимое количество отдельных подходов, формулировок и взглядов относительно понимания трактовки названных выше понятий. Кто-то их отождествляет, а кто-то находит кардинальные отличия.

В общем экономическом понимании, трудовые ресурсы организации или же ее персонал – это общее количество работников организации, которые могут участвовать как в основных, так и не основных производственных процессах, влияя на общую эффективность деятельности субъекта хозяйствования.

Отдельные современные авторы-исследователи дают несколько отличающиеся друг от друга определения понятия «трудовые ресурсы». Для изучения данных определений воспользуемся таблицей 1.1, в которой изучены трактовки понятия по принадлежности к их авторам.

Таблица 1.1 – Подходы различных авторов к понятию «трудовые ресурсы»

Автор	Трактовка понятия
Используют исключительно категорию «персонал»	
Борисов А.Б. [8, с. 214]	«Персонал – это личный состав учреждения, предприятия, фирмы или часть этого состава, выделенная по признаку характера выполняемой работы».
Виноградский М.Д., Виноградская А.М., Шканова О.М. [10, с. 103]	Определяют понятие «персонал» как «совокупность человеческих ресурсов, которые имеет организация»
Воронкова В.Г. [11, с. 289]	«Персонал – это личный состав организации, который работает по найму и имеет некоторые признаки. Характерной чертой персонала является наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем. Как правило, эти взаимоотношения оформлены трудовым договором (контрактом), хотя и не исключен вариант отсутствия юридического оформления найма»
Используют понятие «трудовые ресурсы»	
Скляренко В.К. и Прудников В.М [43, с. 114]	Под «трудовыми ресурсами» предприятия понимают «совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а так же работающие собственники организации, получающие на предприятии (фирме) заработную плату». Они предлагают различать понятия «кадры» и «персонал» предприятия.
Кротова Н.В. и Клеппер Е.В. [44, с. 164]	Данный коллектив исследователей, в отличие от выше представленных трактовок, считают, что понятие «персонал организации» не отличается от понятия «трудовые ресурсы». Обе данных категории представляют собою общее количество работников, нанятых руководством организации для выполнения ими определенных должностных обязательств за оговоренную сумму оплаты. Отношения между работником и нанимателем регулируются договором найма.
Цыпкин Ю.А. [45, с. 241]	Данный автор формулирует максимально точную трактовку двум изучаемым понятиям. Согласно его мнению, трудовые ресурсы – это группа основных работников организации, а персонал включает в себя личный состав организации или его часть, которая представляет собою долю работников по профессиональным или прочим характеристикам.

Экономическая категория «трудовые ресурсы» имеет сложное и

разностороннее значение, что и формирует его многогранность. Именно ввиду сложности данной категории существует широкий перечень ее определений, при этом каждая научная школа, ее представитель или отдельный автор, стремится дать свое определение, более четкое, объективное и правильное с его точки зрения. Рассмотрим некоторые из них:

- это совокупность работников организации, объединенных в различные структурные подразделения или специализированные службы;

- это структурирования работников по социальным и демографическим характеристикам;

- это общность отдельных групп работников, которые объединены в совокупность по какому-либо общему, свойственному им всем, признаку;

- это личный состав организации, который работает на основании договора найма и обладает определенными характеристиками для того чтобы занимать определенную должность или выполнять определенные обязательства;

- группа физических лиц, которая в рамках определенной организационной структуры должна выполнять установленные инструкциями и положениями взаимосвязанные виды работ (деятельности).

В рамках исследуемой темы работы необходимо выявить различия между такими формулировками, как «кадры», «кадровый состав», «персонал» и «трудовые ресурсы организации».

Формулировка «трудовые ресурсы» относится к потенциальной рабочей силе организации, «персонал» представляет всю совокупность личного состава трудящихся по найму в организации. При этом к персоналу относятся как постоянные, так и временные, как квалифицированные, так и неквалифицированные сотрудники. «Кадры» же характеризуют основной состав работников субъекта хозяйствования [11, с. 314].

Существует мнение, что формулировка «трудовые ресурсы» употребляется в процессе изучения предмета «экономика», а «персонал» в рамках изучения предмета «менеджмент». Однако, данные предметы

существуют в тесной взаимосвязи и, поэтому, допустимо альтернативно использовать два данных понятия в процессе анализа результатов труда в организации, а также в процессе исследования состава и структуры, характеристик работников организации.

Исходя из всего вышесказанного, можно справедливо отметить, что персонал и кадры это родственные понятия, которые могут быть применимы для характеристики конкретной совокупности рабочей силы организации любой отрасли, сферы деятельности и формы собственности. К персоналу, кадрам и рабочей силе могут относиться специалисты абсолютно любой квалификации и с абсолютно любым образованием. Их наличие и уровень будут влиять на должность и степень оплаты труда, которую будет иметь тот или иной работник [11, с. 316].

Работники производственной организации относительно их участия в производственном процессе делятся на рабочих и служащих. Работники, относящиеся к категории рабочих принимают непосредственное участие в выпуске продукции или в оказании услуги, выполняя определенную производственную функцию. Работники же, относящиеся к специалистам организации выполняют функции, которые относятся больше к управленческим и организационным, то есть они не «стоят за станком», однако, без их участия деятельность организации невозможна.

Роль трудовых ресурсов в деятельности организации заключается в том, что за счет эффективного их использования коммерческая организация достигнет основную цель своего функционирования, а именно – получит прибыль [44, с. 189].

1.2 Состав и классификация трудовых ресурсов

Состав трудовых ресурсов организации нельзя назвать однородным. При этом, необходимо отметить, что данное замечание относится к

организации любой формы собственности и сферы деятельности.

Трудовые ресурсы организации имеют свою структуру, которая зависит от осуществляемой организацией деятельности. Так, например, организация легкой промышленности в своем гендерном составе будет иметь больше женщин, в металлургической или нефтеперерабатывающей промышленности все будет наоборот – в структуре будет преобладать мужской пол. Научно-исследовательский институт в своей структуре будет иметь преобладающую долю специалистов с высшим образованием, организация по ремонту помещений – рабочих со средним образованием. Организации, относящиеся к ИТ-сфере в своем составе будут иметь преобладающую долю относительно молодых сотрудников (до 40 лет).

Стоит отметить, что не существует четких нормативов относительно того, какая доля в общей структуре трудовых ресурсов организации должна принадлежать той или иной категории, это все индивидуально и может отличаться даже у организаций, работающих в одной нише и выпускающих одинаковую продукцию.

Руководство каждой коммерческой организации должно стремиться к поддержанию максимально оптимального соотношения отдельных категорий персонала к их общей численности. Это позволит работникам в наиболее высшей степени реализовать свои способности и отразить результаты своей работы, отразить свои качественные характеристики и получить за это заслуженное вознаграждение. Если соотношения персонала не будет оптимальным это, с одной стороны не позволит достичь желаемого успеха в работе, а с другой стороны – создаст нездоровую конкуренцию в случае, например, излишнего количества работников определенной профессии или специальности [44, с. 191].

В зависимости от участия в производственном процессе деление трудовых ресурсов производственной организации выглядит [44, с. 192]:

- промышленно-производственный персонал – та часть трудовых ресурсов субъекта хозяйствования, которая непосредственно и активно

участвует в производственном процессе;

- непромышленный персонал – та часть трудовых ресурсов субъекта хозяйствования, которая выполняет второстепенные, не относящиеся к основному виду деятельности, функции.

Трудовые ресурсы организации могут выполнять различные функции. Тогда их подразделяют следующим образом [45, с. 122]:

- рабочие (производственный персонал) – та часть трудовых ресурсов, которая занята физическим трудом в непосредственном производственном процессе;

- служащие (управленческий персонал) – та часть трудовых ресурсов организации, для которой более свойственен умственный.

Трудовые ресурсы категории «рабочие» подразделяются на две группы:

- основные – те рабочие, которые заняты в процессах технологического характера;

- вспомогательные – те рабочие, которые связаны с процессом обслуживания оборудования и рабочих мест в подразделениях вспомогательного характера.

Трудовые ресурсы категории «служащие» подразделяются на три группы [45, с. 123]:

- руководители – те служащие, которые занимаются непосредственным руководством, в том числе крупными структурными подразделениями;

- специалисты – те служащие, которые выполняют функции экономического, юридического и инженерного характера (экономисты, юристы, инженеры-механики, бухгалтеры, диспетчеры, аудиторы);

- технические исполнители – те служащие, которые предоставляют в процессе выполнения своих должностных обязательств помощь технического и информационного характера.

Трудовые ресурсы в категории «руководители» подразделяются по структурам и звеньям: низшее (руководят исполнителями), среднее

(руководят основными структурными подразделениями организации), высшее (руководят всей организацией в совокупности) [45, с. 125].

По структурам на: линейных и функциональных. Линейный руководитель – работник, занимающийся управлением организацией или отдельной ее частью, основываясь на своем опыте, знаниях и навыках.

Основные задачи линейного руководителя [45, с. 126]:

- непрерывно контролировать происходящие в структурном подразделении процессы;
- контролировать дисциплину;
- координировать действия работников;
- принимать работу после ее окончания, а также контролировать качество ее выполнения.

Функциональный руководитель – человек, не связанный с подчиненными, занимающийся координированием функциональных секторов на производстве. Он выполняет только одну из функций управления (контроль качества, планирование). По социальным признакам персонал делится на множество структур. Пол, возраст, стаж, семейное положение и уровень образования имеют наибольшее значение в управлении персоналом.

Структура персонала по полу – деление работников на мужчин и женщин в общей численности, а также в различных возрастных и профессиональных группах. Структура персонала по возрасту – определение доли лиц соответствующих возрастов в общей численности.

Структура персонала по стажу – группировка работников в плане общего стажа и стажа работы в данной организации. По уровню образования выделяют лиц, имеющих: высшее образование; незаконченное высшее; среднее профессиональное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

Таким образом, в современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения цели. Под персоналом подразумеваются все сотрудники предприятия, а также все люди, занятые в

организации. Охарактеризовать персонал организации можно как: рабочую силу организации; людей, принимающих собственные решения в организации; мотивированных работников; членов различных коалиций или групп; источник различных расходов организации; людей, находящихся в трудовых взаимоотношениях с организацией. Состав персонала организации имеет неоднородную структуру. Наиболее распространенным является деление персонала в зависимости от участия в управлении организацией и характеристик труда: на рабочих (производственный персонал) и служащих (управленческий персонал). Оптимальная структура персонала организации позволяет работникам наиболее эффективно реализовывать свой трудовой потенциал.

1.3 Методика оценки эффективности использования трудовых ресурсов

Для оценки трудовых ресурсов организации может быть использован следующий перечень показателей [35, с. 315]:

- учетная и явочная численность трудовых ресурсов организации на конкретную дату. Учетная численность персонала – это общее количество работников на конкретную дату, а именно это количество работников списочного состава субъекта хозяйствования с учетом принятых в текущий рабочий день и исключая уволенных. Явочная численность персонала представляет собою то число работников, которое фактически осуществляет свою профессиональную деятельность на текущий момент времени;

- среднесписочная численность работников предприятия за определенный период. Данный показатель представляет собою среднее количество сотрудников, работавших в штате организации в течение конкретного периода (месяц, квартал, год);

- удельный вес работников отдельных структурных подразделений в

общей численности работников. Определяется как отношение численности работников структурного подразделения к общей совокупности работников организации;

- темпы роста численности работников организации за оцениваемый период;

- средний разряд рабочих в организации за оцениваемый период времени;

- удельный вес служащих в зависимости от приобретенного ими образования в общей численности персонала организации;

- средний стаж работы сотрудника – среднее количество времени работы в организации по определенной профессии или должности;

- текучесть кадров;

- фондовооруженность труда работников организации. Отражает стоимость основных средств организации, приходящуюся на одного сотрудника организации в конкретный временной период.

Совокупность перечисленных и других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном составе персонала предприятия и тенденции в его изменениях, учет которых необходим для управления персоналом, в том числе при планировании, анализе, разработке мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Качественные характеристики персонала – совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту [35, с. 316].

Профессионально-квалификационная структура служащих фирмы находит отражение в штатном расписании – документе, ежегодно утверждаемом ее руководителем и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

Иные структурные особенности для раскрытия сущности компетенции предлагает использовать А. С. Бажин. Указанный автор, среди базовых качеств компетенции персонала предприятия предлагает выделять следующие [5, с. 576]:

- мотивы – совокупность побуждающих действий, направленных на реализации профессиональных требований работников;

- психофизиологические особенности – особенности психофизиологического состояния работника, которые способствуют или препятствуют выполнению им своих профессиональных обязанностей;

- ценностные ориентации – ориентация работника в рамках «Я-концепции», в которой отражаются основные ценностные ориентиры его деятельности;

- знание – набор информационных ресурсов, которыми обладает человек в определенной области, необходимых для решения стоящих перед ним профессиональных задач;

- навыки – способность выполнять определенную профессиональную деятельность на основе обладания определенным опытом и умениями.

Как отмечает Дутов Д. В. «при разработке механизмов развития персонала в системе менеджмента предприятия важно разграничить такие понятия как квалификация работника и профессиональный стандарт» [15, с. 91]. Квалификация работы в наиболее общем виде представляет собой набор определенных знаний и умений, специфических навыков и профессионального опыта сотрудника предприятия. С другой стороны, профессиональный стандарт представляет собой определенный набор квалификационных характеристик сотрудника организации, которыми он должен обладать для качественного и эффективного исполнения своих профессиональных обязанностей [15, с. 93].

Большинство авторов в своих научных изысканиях отмечают неоспоримую значимость введения профессиональных стандартов, как для работников, так и для работодателей [1, 3, 5, 18]. В этой связи Газизов Р. Р.

пишет: «для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации» [13, с. 92].

Социум настоящего времени подразумевает оценивать качества человека с точки зрения их личностной, а именно: их деловых характеристик, отношений к работе и выполняемым обязанностям, уровня квалификации, наличия стремления у работника повышать степень своей квалификации и постоянного самосовершенствования. Все перечисленное выше характеризует вопросы изучения профессиональных качеств работников, как важные и актуальные. Настоящий профессионализм сотрудника может опираться не только на его профессиональные качества, но и на моральные устои человека, а именно: честность, открытость, наличие чувства долга, ответственность за совершаемые действия, стремление к созданию дружественной атмосферы в коллективе, признание своей не правоты и готовность взять ответственность на себя в случае виновности в каком-либо проступке.

Обобщая сказанное, отмечаем, что на современном этапе развития бизнес-процессов в организации важное значение имеет построение правильной системы оценки компетентности персонала.

Целью анализа использования трудовых ресурсов является оценка обеспеченности организации персоналом, степени использования фонда рабочего времени и фонда заработной платы, производительности труда [28, с. 478].

При этом основными задачами являются: оценка обеспеченности организации необходимыми кадрами по численности, составу, структуре, квалификации; установление динамики и причин движения рабочей силы; оценка использования фонда рабочего времени; определение и изучение уровня производительности труда; оценка использования средств на оплату труда [28, с. 479].

Анализ эффективности использования персонала организации начинается с анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Достаточная обеспеченность организации нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для повышения экономической эффективности работы организации. В частности, от обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, и как результат, прибыль и ряд других экономических показателей.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей [35, с. 226]:

- коэффициент выбытия кадров – отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период;

- коэффициент приема кадров – отношение количества работников, принятых на работу за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период;

- коэффициент постоянства состава персонала – отношение количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент текучести кадров – отношение численности работников выбывших или уволенных по внеплановым причинам к среднесписочной численности за тот же период.

Анализ и оценка степени обеспеченности субъекта хозяйствования трудовыми ресурсами необходимо осуществлять на фоне тщательного изучения выполнения показателей плана развития организации в социальной сфере. К данной категории показателей относятся в первую очередь: возможность повышения квалификации и профессионального мастерства и количество работников осуществивших данную задачу, повышение качества условий, в которых сотрудники работают, контроль за здоровьем работников

организации, укрепление трудовой дисциплины, количество нарушений трудовой дисциплины, в том числе по степени их тяжести, возможность улучшения условий социального, культурного, жилищного и бытового характера каждого отдельно взятого работника организации [35, с. 227].

Коэффициент оборота по приему рассчитывается по формуле 1.1 [35, с. 228]:

$$K_{оп} = Ч_п / Ч_с \times 100\% \quad (1.1)$$

где $K_{оп}$ – коэффициент оборота по приему, %

$Ч_п$ – количество принятых работников, человек;

$Ч_с$ – среднесписочная численность работников, человек.

Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается по формуле 1.2 [35, с. 229]:

$$K_{ов} = Ч_у / Ч_с \times 100\% \quad (1.2)$$

где $K_{ов}$ – коэффициент оборота по выбытию, %;

$Ч_у$ – количество уволенных работников, человек.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле 1.3 [35, с. 230]:

$$K_t = (Ч_{усж} + Ч_{упн}) / Ч_с \times 100\%, \quad (1.3)$$

где K_t – коэффициент текучести, %;

$Ч_{усж}$ – количество работников, уволившихся по собственному желанию, человек;

$Ч_{упн}$ – количество работников, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.

Текучесть кадров характеризуется количеством работников,

уволившихся по собственному желанию или уволенных за прогул либо другие нарушения трудовой дисциплины [35, с. 532].

В анализе эффективности использования персонала важное место занимает анализ производительности труда. В зависимости от специфики производства к показателям производительности труда относятся среднегодовая, среднедневная или среднечасовая выработка на одного работника.

Объем произведенной продукции организации можно представить в виде произведения следующих факторов [44, с. 201]:

$$ВП = Ч \times Д \times П \times ЧВ, \quad (1.4)$$

где ВП – объем произведенной продукции, руб.;

Ч – численность работников, человек;

Д – среднее количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня, часы;

ЧВ – среднечасовая выработка одного работника, руб.

Первоначальным этапом анализа фонда заработной платы работников является расчёт абсолютного и относительного её изменения за отчётный период. Абсолютное отклонение представляет собой разность между фактически использованными средствами на оплату труда ($\Phi ЗП_1$) и фондом заработной платы за предыдущий период ($\Phi ЗП_0$) [44, с. 202]:

$$\Delta \Phi ЗП_{абс} = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_0 \quad (1.5)$$

Его можно рассчитывать как в целом по организации, так и по подразделениям, а также в разрезе категорий работников.

Отдельно в процессе анализа рассматривается показатель средней заработной платы, так как в ходе его изучения можно выявить различные резервы повышения заработной платы, а также сделать выводы о

финансовом и социальном положении организации в целом. Анализ состоит в изучении данных по средней оплате труда и их сравнении, исследовании факторов, влияющих на её уровень как в целом по организации, как по подразделениям, так и по структуре персонала – профессиям, категориям.

Анализ средней заработной платы включает сравнение темпов её роста с темпами роста производительности труда.

Для определения суммы экономии фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и оплаты труда можно использовать следующую формулу 1.6 [44, с. 204]:

$$\mathcal{E}_{\text{фзп}} = (I_{\text{зп}} - I_{\text{пт}}) / I_{\text{зп}}, \quad (1.6)$$

где $\mathcal{E}_{\text{фзп}}$ – фонд заработной платы, руб.;

$I_{\text{пт}}$ – темп роста производительности труда;

$I_{\text{зп}}$ – темп роста заработной платы.

Индекс заработной платы определяется отношением средней оплаты труда за отчётный период ($\Gamma_{\text{зп}1}$) к ней же в базисном периоде ($\Gamma_{\text{зп}0}$). Показатель может быть рассчитан за час, день, месяц, год в зависимости от целей анализа. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда [44, с. 206]:

$$I_{\text{зп}} = \frac{\Gamma_{\text{зп}1}}{\Gamma_{\text{зп}0}} \quad (1.7)$$

$$I_{\text{пт}} = \frac{\Gamma_{\text{в}1}}{\Gamma_{\text{в}0}} \quad (1.8)$$

где $\Gamma_{\text{зп}1}$ – средняя заработная плата в отчетном периоде, руб.;

$\Gamma_{\text{зп}0}$ – средняя заработная плата в базисном периоде, руб.;

$\Gamma_{\text{в}1}$ – производительность труда в отчетном периоде, руб.;

$\Gamma_{\text{в}0}$ – производительность труда в базисном периоде, руб.;

Превышение индекса производительности труда над индексом

заработной платы определяется коэффициентом опережения:

$$K_{оп} = I_{ГВ}/I_{ЗП} \quad (1.9)$$

где $I_{ГВ}$ – индекс роста производительности труда;

$I_{ЗП}$ – индекс роста заработной платы.

Далее сделаем общий вывод на основании написания теоретической главы работы.

В рамках исследуемой темы работы были выявлены различия между такими формулировками, как «кадры», «кадровый состав», «персонал» и «трудовые ресурсы организации». Разные авторы придерживаются противоположными мнениями считать ли данные понятия тождественными или нет.

В работе было выявлено, что формулировка «трудовые ресурсы» относится к потенциальной рабочей силе организации, «персонал» представляет всю совокупность личного состава трудящихся по найму в организации. При этом к персоналу относятся как постоянные, так и временные, как квалифицированные, так и неквалифицированные сотрудники. «Кадры» же характеризуют основной состав работников субъекта хозяйствования. Роль трудовых ресурсов в деятельности любой современной организации велика и заключается в первую очередь в том, что только эффективное использование трудовых ресурсов может привести к эффективному функционированию организации, а именно – к получению и дальнейшему увеличению прибыли современного субъекта хозяйствования.

Трудовые ресурсы организации структурируются по различным принципам: по отношению к производственному процессу, по образованию, квалификации, опыту, полу, стажу. Анализ использования трудовых ресурсов ставит перед собой цель, которая заключается в комплексной оценке обеспеченности исследуемой организации персоналом необходимой квалификации, стажа, опыта, степени использования фонда рабочего времени

и средств на оплату труда, уровня и динамики производительности труда, в том числе по отдельным направлениям основной деятельности.

2 Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК

2.1 Характеристика предприятия АО «Томскнефть» ВНК

Акционерное общество «Томскнефть» Восточной нефтяной компании (далее – АО «Томскнефть» ВНК) – коммерческая организация, основным видом деятельности которой является добыча нефти (код по ОКВЭД 06.10.1). Исследуемая организация является основной в сфере нефтедобычи в своем регионе. Организация основана в 1966 году и расположена в городе Стрежевой. В настоящее время в эксплуатации организации находится 21 месторождение. Юридический адрес компании: 636780, Россия, Томская область, Стрежевой, ул. Буровиков, 23.

Для реализации стратегии перспективного развития и достижения запланированного уровня добычи нефти и газа АО «Томскнефть» ВНК ежегодно выполняет обширную программу геолого-технических мероприятий, стремясь к максимальному повышению эффективности своей деятельности, применяя новейшие технологии, современную технику и самые передовые бизнес-инструменты.

В 2022 году коллектив АО «Томскнефть» успешно выполнил основные производственные планы, нарастил объёмы добычи и эксплуатационного бурения. В 2023-м нефтяники планируют не только сохранить набранные темпы, но и заложить фундамент для реализации ряда новых перспективных проектов развития предприятия.

Политика АО «Томскнефть» ВНК в области промышленной безопасности регламентирована стандартом Общества «Заявление о политике в области промышленной безопасности».

Деятельность Общества в области промышленной безопасности осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- установление приоритета жизни и здоровья работников Общества по

отношению к результатам производственной деятельности;

- стремление к достижению у всех работников АО «Томскнефть» ВНК, сервисных и подрядных организаций, оказывающих услуги Обществу, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, понимания, что выполнение требований промышленной безопасности есть неотъемлемая часть трудовой деятельности и обязанность каждого в частности.

- установление единых требований, в области промышленной безопасности, к организации работ.

Далее, в таблице 2.1, проанализируем основные показатели хозяйственной деятельности АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг.

Таблица 2.1 – Анализ основных показателей хозяйственной деятельности АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг.

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	тыс. руб.	± %
Объем производства продукции, тыс. руб.	165 212 154	185 158 411	+19 954 257	+12,1
Выручка от продаж, тыс. руб.	162 634 532	182 609 392	+19 974 860	+12,3
Расходы по обычным видам деятельности, тыс. руб.	152 271 563	198 202 092	+45 930 529	+30,2
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	10 362 969	-15 592 700	-25 955 669	↓
Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате, тыс. руб.	-4 426 350	-6 679 730	-2 253 380	↓
Прибыль до уплаты процентов и налогов, тыс. руб.	5 936 619	-22 272 430	-28 209 049	↓
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	4 096 175	-18 702 246	-22 798 421	↓
Рентабельность продаж, %	6,37	-8,54	-	↓
Рентабельность реализованной продукции, %	6,81	-7,87	-	↓
Затраты на 1 руб. реализованной продукции, руб.	0,936	1,052	0,116	+12,4
Среднесписочная численность персонала, чел.	4135	3991	-144	-3,5
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	39954,57	46393,99	6439,42	+16,1

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Проанализируем данные представленные в таблице 2.1. Так, согласно представленной информации, объемы производства и реализации продукции

исследуемой организации в 2022 году возросли относительно 2021 года, соответственно, на 12,1 % и 12,3 %. Данную тенденцию можно было бы назвать положительной, однако, на фоне роста объемов производства и реализации в 2022 году зафиксировано значительное снижение финансовых результатов деятельности и, кроме того, организация стала убыточной при том, что в 2021 году ею была получена прибыль.

Так, в 2022 году убыток, полученный организацией от продаж составил 15 592 700 тыс. руб., а чистый убыток – 18 702 246 тыс. руб. Убыточность основного вида деятельности сказалось на динамике относительных показателей эффективности – показателей рентабельности. В 2021 году данные показатели имели положительное значение, что характеризовало деятельность организации, как прибыльную, а в 2022 году их значение было отрицательным, что подтверждает факт убыточности деятельности исследуемой организации. Затраты на 1 руб. реализованной продукции составляли в 2021 году 0,936 руб., а в 2022 году повысились до 1,052 руб., то есть на 0,116 руб. или на 12,4 %, что еще раз подтверждает неэффективность деятельности исследуемой организации.

В 2022 году зафиксировано снижение среднесписочной численности персонала на 144 человека или на 3,5 %. При этом на фоне роста объемов производства продукции в исследуемом периоде зафиксирован рост показателя производительности труда на 6439,42 тыс. руб. / чел. или на 16,1 %.

Таким образом, на основании анализа основных показателей хозяйственной деятельности АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг. можно сделать вывод о том, что эффективность деятельности организации не только снизилась, но, в целом, все ее функционирование было неэффективно, что в первую очередь подтверждается получением убытка как от основного вида деятельности, так и в целом за период (чистый убыток).

Далее, при помощи таблицы 2.2, оценим структуру имущества АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг. и источники его формирования.

Таблица 2.2 – Структура имущества АО «Томскнефть» ВНК в 2021–2022 гг. и источники его формирования

Показатель	Значение показателя				Изменение за анализируемый период	
	в тыс. руб.		в % к валюте баланса		тыс. руб.	± %
	31.12.2021	31.12.2022	на начало анализируемого периода (31.12.2021)	на конец анализируемого периода (31.12.2022)		
Актив						
1. Внеоборотные активы	109 600 402	104 274 627	66,5	77,7	-5 325 775	-4,9
в том числе: основные средства	95 639 210	90 036 750	58	67,1	-5 602 460	-5,9
нематериальные активы	1 834 567	1 814 234	1,1	1,4	-20 333	-1,1
2. Оборотные, всего	55 189 789	29 893 590	33,5	22,3	-25 296 199	-45,8
в том числе: запасы	9 771 610	9 273 131	5,9	6,9	-498 479	-5,1
дебиторская задолженность	45 335 094	16 428 292	27,5	12,2	-28 906 802	-63,8
денежные средства и краткосрочные финансовые вложения	1 888	4 004 083	<0,1	3	+4 002 195	+2 120,8 раза
Пассив						
1. Собственный капитал	107 466 623	89 255 959	65,2	66,5	-18 210 664	-16,9
2. Долгосрочные обязательства, всего	22 801 177	17 813 698	13,8	13,3	-4 987 479	-21,9
в том числе: заемные средства	4 189 674	4 285 680	2,5	3,2	+96 006	+2,3
3. Краткосрочные обязательства, всего	34 522 391	27 098 560	20,9	20,2	-7 423 831	-21,5
в том числе: заемные средства	413 906	305 620	0,3	0,2	-108 286	-26,2
Валюта баланса	164 790 191	134 168 217	100	100	-30 621 974	-18,6

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.2 свидетельствуют о значительном снижении стоимости имущества исследуемой организации. Так, в абсолютном выражении данное снижение составило 30 621 974 тыс. руб., а в

относительном – 18,6 %.

Если обратить внимание на отдельные группы активов, входящих в состав имущества исследуемой организации, то можно заметить, что в большей мере сокращалась стоимость оборотных активов, а в частности – дебиторской задолженности организации. Так, совокупная стоимость оборотных средств организации сократилась в 2022 году на 25296199 тыс. руб. или на 45,8 %, а величина дебиторской задолженности – на 28 906 802 тыс. руб. или на 63,8 %. Положительной тенденцией является значительный рост денежных средств, как наиболее ликвидных активов организации. Стоимость данной части имущества возросла во много раз, что отразилось также и на доле денежных средств в общей стоимости имущества организации.

Стоимость внеоборотных активов организации также сократилась, однако, не в такой мере, как оборотных. Так, стоимость внеоборотных активов организации на конец 2022 года сократилась на 5 325 775 тыс. руб. или на 4,9 %, при этом стоимость основных средств организации сократилась на 5 602 460 тыс. руб. или на 5,9 %. В целом, на фоне описанных изменений в 2022 году наблюдается значительный рост доли внеоборотных активов в общей стоимости имущества (с 66,5 % до 77,7 %) и сокращение доли оборотных активов (с 33,5 % до 22,3 %).

Далее обратим внимание на источники формирования имущества организации. Так, в 2021 – 2022 гг. организация функционировала как за счет собственных средств, так и за счет заемных. Положительной тенденцией в деятельности организации является факт того, что доля собственных средств возросла с 65,0 % до 66,5 %. А доля заемных источников, при этом сократилась. Так, доля долгосрочных обязательств организации сократилась с 13,8 % до 13,3 %, а доля краткосрочных обязательств с 20,9 % до 20,2 %.

Стоимость же всех статей пассива баланса АО «Томскнефть» в 2022 году относительно 2021 года сокращались. Их сокращение было различно, однако тенденция динамики стоимости одинакова.

Таким образом, вопреки сокращению стоимости имущества организации в исследуемом периоде, изменения в структуре источников его формирования являются положительным.

Далее, в целях сравнения финансовой устойчивости с общеотраслевой ситуацией, воспользуемся таблицей 2.3. Данная оценка будет осуществлена по результатам 2021 года.

Таблица 2.3 – Финансовая устойчивость организации

Показатели	АО «Томскнефть» ВНК, 2021 г.	Отраслевые показатели, 2021 г.		
		Существенно хуже среднего	Среднеотраслевое значение	Существенно лучше среднего
Коэффициент автономии	0,6	$\leq 0,24$	0,59	$\geq 0,72$
	Степень автономии исследуемой организации выше, чем среднее значение по отрасли нефтепереработки. Так, минимум 50 % организаций отрасли находятся в большей зависимости от источников финансирования из вне, то есть их финансовая устойчивость ниже.			
Коэффициент обеспеченности и собственными оборотными средствами	0,04	$\leq -1,02$	-0,16	$\geq 0,35$
	Значение данного коэффициента по данным исследуемой организации показателя выше среднего, то есть медианы. Это говорит о том, что оборотные средства организации в достаточной степени обеспечены собственным капиталом и эта степень обеспечения гораздо выше, чем у иных представителей отрасли.			
Коэффициент обеспеченности и запасов	0,24	$\leq -11,38$	-1,87	$\geq 4,66$
	Данный коэффициент отражает степень покрытия материально-производственных запасов исследуемой организации собственными средствами. Значение показателя по отчетности организации превосходит среднеотраслевое, то есть большинство представителей отрасли находятся в худшем положении			
Коэффициент покрытия инвестиций	0,74	$\leq 0,59$	0,76	$\geq 0,85$
	Невысокий удельный вес собственного и долгосрочного заемного капитала исследуемой организации обусловили значение данного коэффициента более низкого уровня, чем у большинства представителей отрасли нефтепереработки.			

Примечание: составлено автором на основании [4].

Далее, при помощи таблицы 2.4, сравним платежеспособность исследуемой организации с общеотраслевой ситуацией.

Таблица 2.4 – Платежеспособность АО «Томскнефть» ВНК

Показатели	АО «Томскнефть» ВНК, 2021 г.	Отраслевые показатели, 2021 г.		
		Существенно хуже среднего	Среднеотраслевое значение	Существенно лучше среднего
Коэффициент текущей ликвидности	1,6	$\leq 0,75$	1,28	$\geq 1,98$
	Согласно величине данного коэффициента можно отметить, что угроза утраты платежеспособности в долгосрочной или среднесрочной для исследуемой организации гораздо ниже, чем у большинства представителей отрасли нефтепереработки.			
Коэффициент быстрой ликвидности	1,32	$\leq 0,68$	1,2	$\geq 1,87$
	Величина данного показателя говорит о том, что ликвидные активы исследуемой организации покрывают ее же краткосрочные обязательства в большей степени, чем у большинства организаций данной отрасли, тем самым снижая риск потери или значительного снижения платежеспособности в среднесрочной перспективе.			
Коэффициент абсолютной ликвидности	0	$\leq 0,01$	0,25	$\geq 0,82$
	Величина данного коэффициента согласно отчетности исследуемой организации говорит о том, что степень обеспечения ее краткосрочных обязательств высоколиквидными активами гораздо ниже, чем у 75 % (как минимум) организаций отрасли. Данная ситуация угрожает организации возникновением проблем в части погашения срочных обязательств.			

Примечание: составлено автором на основании [4].

Таким образом, на основании представленного отраслевого сравнительного анализа организаций отрасли нефтепереработки можно отметить, что показатели финансовой устойчивости и платежеспособности исследуемой организации далеко не всегда соответствовали среднеотраслевому значению или значению выше среднего по отрасли. Однако, при этом, необходимо отметить, что по многим из рассчитанных показателей АО «Томскнефть» ВНК опережает иных представителей отрасли переработки, что говорит о достаточно уверенном ее положении в своей бизнес-нише.

Далее, при помощи рисунка 2.1 оценим историю финансового состояния АО «Томскнефть» ВНК за последнее десятилетие.

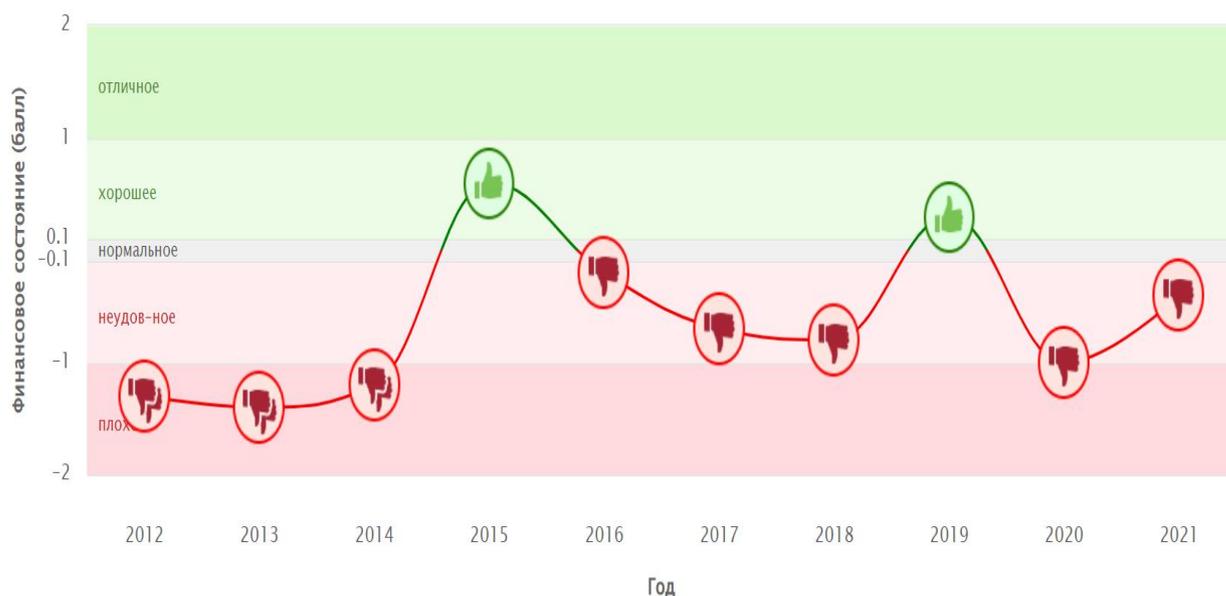


Рисунок 2.1 – История финансового состояния АО «Томскнефть» ВНК

Примечание: источник [4].

Таким образом, данные рисунка 2.1 свидетельствуют о том, что хорошее финансовое состояние у исследуемой организации было зафиксировано лишь в двух периодах последнего десятилетия (в 2015 и в 2019 году). В остальные периоды финансовое состояние объекта исследования было или неудовлетворительным или плохим. Однако, ввиду того, что проведенный сравнительный отраслевой анализ показал, что АО «Томскнефть» ВНК по многим показателям финансового состояния и платежеспособности опережает иные организации отрасли, можно сделать вывод о том, что неудовлетворительное финансовое состояние свойственно в целом для отрасли нефтепереработки или, как минимум, для большинства организаций данной отрасли.

2.2 Анализ состава, движения и производительности труда на предприятии

АО «Томскнефть» ВНК является ответственным работодателем, соблюдающим все необходимые регламенты в сфере трудового права и все

требования трудового законодательства в части управления трудовыми ресурсами. Организация имеет крепкие связи с профсоюзной организацией, уделяет внимание обеспечению и постоянное повышение достойных условий труда сотрудникам организации, предоставляет широкие возможности желающим в повышении своего профессионального мастерства в целях дальнейшего карьерного роста, в том числе в штате исследуемой организации.

Коллектив организации можно охарактеризовать высокой степенью профессионализма, что подтверждается наличием высшего образования более, чем у 50 % сотрудников организации.

В организации разработана и постоянно подвергается совершенствованию образовательная политика, систему которой отразим при помощи рисунка 2.2.



Рисунок 2.2 – Система образовательной политики организации

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Разработанная система политики в сфере образования сотрудников позволяет организации обеспечить приток максимально образованных кадров, заинтересованных в дальнейшем повышении своей квалификации и длительного закрепления на рабочем месте в штате исследуемой компании.

В 2022 году через внешних провайдеров было организовано 675

чел./курсов для обучения сотрудников организации.

Безусловно, руководство исследуемой организации преследует определенные цели в части развития персонала, для достижения которых необходимы определенные инструменты, описание которых отразим при помощи рисунка 2.3.



Рисунок 2.3 – Цели и инструменты развития персонала АО «Томскнефть» ВНК

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные рисунка 2.3 свидетельствуют о том, что у организации разработаны четкие цели по развитию каждой из категорий персонала. Важно отметить, что развитие касается не только «верхушки» представленной

пирамиды. Так, молодые специалисты организации также «втянуты» в данный процесс, для них разработана и активно применяется программа адаптации и развития компетенций.

В целях планирования системы эффективного развития персонала исследуемой организации разработана и постоянно совершенствуется система комплексной оценки работников, её методы и инструментарий. Системность при оценке персонала позволяет выявить пробелы в знаниях и навыках отдельного работника и составить как индивидуальные планы развития, так и план развития персонала в целом.

Далее перейдем к анализу состава трудовых ресурсов исследуемой организации. В таблице 2.5 оценим состав персонала организации по категориям.

Таблица 2.5 – Анализ состава и динамики трудовых ресурсов организации в 2021 – 2022 гг. по категориям

Категория персонала	Количество, человек		Отклонение	
	2021 г.	2022 г.	чел.	%
Всего	4135	3991	-144	-3,48
1 Рабочие	2894	2725	-169	-5,84
2 Служащие	1241	1266	25	2,01
2.1 руководители	386	384	-2	-0,52
2.2 специалисты	855	882	27	3,16

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.5 подтверждают уже выявленный ранее факт: численность персонала организации в исследуемом периоде сократилась. В абсолютном выражении сокращение составило 144 чел., а в относительном – 3,48 %.

Стоит обратить внимание на тот факт, что общее сокращение численности трудовых ресурсов организации происходило за счет сокращения численности рабочих организации. Так, численность данной категории трудовых ресурсов сократилась на 169 чел. или на 5,84 % относительно уровня 2021 года. Данная тенденция является отрицательной, поскольку именно данная категория работников обеспечивает выполнение

плана по производственной программе организации, то есть, иначе говоря, непосредственно участвует в производственном процессе.

Что касается численности служащих организации, то она, напротив, увеличилась в 2022 году относительно 2021 года. Ее рост составил 25 чел. или 2,01 %. В состав служащих организации входят руководители и специалисты. Общий рост численности служащих был обеспечен ростом специалистов на 27 чел. или на 3,16 %. Ввиду общего сокращения численности трудовых ресурсов, а также численности непосредственно рабочих, рост численности специалистов предварительно можно назвать необоснованным.

Данная тенденция могла в значительной мере повлиять на негативные изменения в структуре трудовых ресурсов, которые будут заключаться в сокращении доли рабочих и росте доли служащих. Так это или нет позволит выявить следующий этап проводимого анализа.

Анализ структуры трудовых ресурсов исследуемой организации в 2021 – 2022 гг. по категориям представим в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Анализ структуры трудовых ресурсов организации в 2021 – 2022 гг. по категориям

Категория персонала	Структура, %		Изменение структуры, п. п.
	2021 г.	2022 г.	
Всего	100,00	100,00	0,00
1 Рабочие	69,99	68,28	-1,71
2 Служащие	30,01	31,72	1,71
2.1 руководители	9,33	9,62	0,29
2.2 специалисты	20,68	22,10	1,42

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.6 говорят о том, что преобладающая доля трудовых ресурсов – это рабочие: в 2021 году их удельный вес в общей структуре составлял 69,99 %, а в 2022 году – 68,28 %, то есть сократился на 1,71 п. п.

Таким образом, произошли негативные изменения, которые заключаются в сокращении доли рабочих и росте доли служащих (в большей части за счет роста удельного веса специалистов организации). В целом,

можно говорить об отрицательных изменениях в структуре трудовых ресурсов исследуемой организации в 2021 – 2022 гг., определенной исходя из категорий работников исследуемой организации.

Далее, в таблице 2.7, представим исследование состава и динамику численности персонала по уровню образования.

Таблица 2.7 – Анализ состава и динамики персонала по уровню образования в 2021 – 2022 гг.

Образование персонала	Количество, человек		Отклонение	
	2021 г.	2022 г.	чел.	%
Всего	4135	3991	-144	-3,48
Высшее образование	2164	2022	-142	-6,56
Среднее специальное	1412	1403	-9	-0,64
Профессионально-техническое	559	566	7	1,25

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.7 подтверждают факт высокой квалификации трудовых ресурсов. Так, в общей совокупности работников отсутствуют категории – с общим средним и общим базовым образованием. По сути, в штат организации невозможно устроиться с данным уровнем образования, в том числе в виду сложной специфики деятельности объекта исследования.

Отрицательной тенденцией является факт сокращения численности работников с высшим образованием (на 142 чел. или на 6,56 %) и что данное сокращение превышает в относительном выражении общее сокращение численности работников. Так, при общем сокращении численности работников на 3,48 %, численность работников с высшим образованием сократилась на 6,56 %, что не могло не сказаться на структуре трудовых ресурсов организации, исходя из уровня образования. Таким образом, можно отметить, что общее сокращение численности трудовых ресурсов организации в 2022 году происходило за счет наиболее квалифицированных сотрудников, то есть тех, кто имел высшее образование. Это также можно считать отрицательной тенденцией в системе управления трудовыми ресурсами организации и сделать предварительное заключение о том, что квалифицированные кадры в меньшей мере заинтересованы в сохранении

рабочего места в штате исследуемой организации.

Рост численности трудовых ресурсов исследуемой организации зафиксирован лишь по категории с профессионально-техническим образованием. В 2022 году численность данной категории работников в штате организации возросла на 7 чел. или на 1,25 п. п. и составила 566 чел.

Далее, в таблице 2.8, оценим структуру трудовых ресурсов организации по уровню образования.

Таблица 2.8 – Анализ структуры персонала по уровню образования в 2021 – 2022 гг.

Образование персонала	Структура, %		Изменение структуры, п. п.
	2021 г.	2022 г.	
Всего	100,00	100,00	0,00
Высшее образование	52,33	50,66	-1,67
Среднее специальное	34,15	35,15	1,01
Профессионально-техническое	13,52	14,18	0,66

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.8 подтверждают факт того, что структура трудовых ресурсов организации по уровню образования ухудшилась. Так, доля численности работников с высшим образованием сократилась с 52,33 % в 2021 году до 50,66 % в 2022 году, то есть на 1,67 %. Категория работников исследуемой организации с высшим образованием по-прежнему остается самой многочисленной, однако, снижение численности и доли в общей совокупности персонала не должно оставаться незамеченным со стороны руководства.

Далее, в рамках оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации оценим норму управляемости и ее динамику. В международной практике норма управляемости принимается в диапазоне 10 – 15 человек (подчиненных на одного руководителя).

Считается, что если руководителей больше, то будет нарушаться правило единоначалия, а если меньше – то управляемость коллективом может быть усложнена.

Для оценки нормы управляемости в АО «Томскнефть» ВНК в 2021 –

2022 гг. воспользуемся таблицей 2.9.

Таблица 2.9 – Оценка нормы управляемости

Показатели	2021 г.	2022 г.	Отклонение	
			абс., +/-	относ., %
Общая численность персонала, чел.	4135	3991	-144	-3,48
в том числе:				
- руководители	386	384	-2	-0,52
- подчиненные	3749	3607	-142	-3,79
Количество подчиненных на одного руководителя, чел.	9,71	9,39	-0,32	-3,30

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.9 свидетельствуют о том, что количество подчиненных на одного руководителя на протяжении всего периода исследования можно считать нормальным. Данный факт может свидетельствовать о «здоровой» нагрузке на одного руководителя и, как итог, полноценном контроле над подчиненным со стороны руководства.

В 2022 году зафиксировано некоторое незначительное снижение количества подчиненных на одного руководителя исследуемой организации. Однако, данное снижение не говорит о значительном изменении ситуации в ту или иную сторону. Безусловно, у организации есть возможность сокращения количества руководителей, поскольку до 15 подчиненных на одного руководителя считается нормальным. Это позволит организации сократить затрату на плату труда данной категории работников и повысить материальную мотивацию рабочих, отток которых в 2022 году зафиксирован на достаточно высоком уровне.

Об эффективности системы управления и использования трудовых ресурсов может сказать оценка обеспеченности организации в персонале. Так, для полноценного и своевременного выполнения производственной программы организация, в первую очередь, должна быть в полной мере обеспечена в персонале рабочих профессий.

Для оценки обеспеченности исследуемой организации в персонале рабочих профессий в 2022 году воспользуемся таблицей 2.10.

Таблица 2.10 – Оценка обеспеченности организации в персонале рабочих профессий в 2022 году

Наименование профессии	Фактическая численность в штате, чел.	Необходимость в данной профессии, чел.	Разница между необходимым и фактическим наличием, чел.	Степень обеспеченности, %
1	2	3	4	5
оператор по добыче нефти и газа	712	742	30	95,96
оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	567	547	-20	103,66
слесарь по ремонту технологических установок	222	208	-14	106,73
трубопроводчик линейный	136	136	0	100,00
слесарь-ремонтник	64	74	10	86,49
оператор товарный	74	74	0	100,00
электрогазосварщик	58	58	0	100,00
оператор пульта управления в добыче нефти и газа	44	44	0	100,00
машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	32	32	0	100,00
оператор по поддержанию пластового давления	38	33	-5	115,15
лаборант химического анализа	36	36	0	100,00
оператор газораспределительной станции	89	94	5	94,68
машинист технологических компрессоров	97	126	29	76,98
оператор технологических установок	108	94	-14	114,89
приборист	104	112	8	92,86
слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	88	104	16	84,62
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	75	61	-14	122,95
оператор котельной	54	54	0	100,00
слесарь – сантехник	34	41	7	82,93
токарь	49	49	0	100,00
оператор магистральных газопроводов	44	38	-6	115,79
Итого	2725	2757	32	98,84

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.10 свидетельствуют о том, что общая степень обеспеченности исследуемой организации рабочими профессиями составила в 2022 году 98,84 %. Нехватка рабочих АО «Томскнефть» ВНК в количественном выражении составляет 32 чел. При этом, если обратить внимание на обеспеченность по отдельным профессиям, то можно заметить, что по отдельным профессиям обеспеченность гораздо ниже, чем средняя, а по отдельным профессиям зафиксирован излишек рабочих. Так минимальная обеспеченность АО «Томскнефть» ВНК рабочими зафиксирована по таким профессиям, как оператор по добыче нефти и газа (нехватка 30 чел. или 4,04 %), слесарь-ремонтник (нехватка 10 чел. или 13,51 %), машинист технологических компрессоров (нехватка 29 чел. или 23,02 %), слесарь – сантехник (нехватка 7 чел. или 17,07 %), приборист (нехватка 8 чел. или 7,14 %), слесарь – электрик по ремонту электрооборудования (нехватка 16 чел. или 15,38 %), слесарь – сантехник (нехватка 7 чел. или 17,07 %).

Руководству АО «Томскнефть» ВНК необходимо рассмотреть возможность замещения рабочим по тем профессиям, где зафиксирована нехватка рабочими тех специальностей, по которым зафиксирован излишек рабочих. Безусловно, необходимо будет некоторое повышение квалификации, однако, это намного эффективнее и выгоднее для организации, чем увольнять одну категорию рабочих и нанимать недостающих.

Далее перейдем к оценке показателя производительности труда персонала. Данный показатель будет оцениваться в стоимостном выражении.

Оценку динамики показателя производительности труда персонала АО «Томскнефть» ВНК представим в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Оценка динамики показателя производительности труда персонала АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг.

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	тыс. руб.	тем роста, %
Объем производства продукции, тыс. руб.	165 212 154	185 158 411	19 954 257	112,07

Продолжение таблицы 2.11

Среднесписочная численность персонала, чел.	4135	3991	-144	96,52
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	39954,57	46393,99	6439,42	116,12
Среднемесячная заработная плата, руб.	81212,4	88169,7	6957,3	108,57

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.11 свидетельствуют о том, что в 2022 году возросла производительность труда в организации. Так, в абсолютном выражении ее рост составил 6439,42 тыс. руб. / чел. или в относительном выражении – 16,12 %. Если обратить внимание на рост показателя среднемесячной заработной платы, то в абсолютном выражении он составил 6957,3 тыс. руб. или 8,57 %.

Таким образом, необходимо отметить, что в целом рост среднемесячной заработной платы в организации был обоснован, поскольку прирост производительности труда практически вдвое превысил прирост показателя заработной платы. Данное соотношение считается нормальным и экономически обоснованным.

Далее оценим динамику производительности труда АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг. по отдельным направлениям деятельности, для чего будет использована таблица 2.12.

К отдельным направлениям деятельности исследуемой в данной работе организации, осуществляемым ею в исследуемом периоде относятся добыча нефти и конденсата, добыча газа и прочие виды деятельности.

Таблица 2.12 – Оценка динамики показателя производительности труда персонала АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг. по отдельным направлениям деятельности

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	тыс. руб.	тем роста, %
Объем производства продукции, тыс. руб.	165212154	185158411	19 954 257	112,07
в том числе:				
- добыча нефти и конденсата	96415144,7	114156111,8	17740967,1	118,40

Продолжение таблицы 2.12

- добыча газа	66214315,2	64415478,9	-1798836,3	97,28
- прочие виды деятельности	2582694,1	6586820,3	4004126,2	255,04
Среднесписочная численность персонала, чел.	4135	3991	-144	96,52
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	39954,57	46393,99	6439,42	116,12
в том числе:				
- добыча нефти и конденсата	23316,84	28603,39	5286,54	122,67
- добыча газа	16013,14	16140,19	127,05	100,79
- прочие виды деятельности	624,59	1650,42	1025,83	264,24

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.12 свидетельствуют о том, что в исследуемом периоде зафиксировано снижение объемов производства по добыче газа. Так, добыча газа организацией сократилась на 2,72 %. Однако, ввиду сокращения среднесписочной численности персонала организации, производительность труда по добыче газа, хоть и незначительно, но возросла. Данный рост составил 0,79 %. Что касается остальных направлений деятельности, то объемы добычи нефти и конденсата увеличились в 2022 году на 18,40 %, в результате чего производительность труда персонала по данному направлению деятельности организации увеличилась на 22,67 %. Значительным ростом можно охарактеризовать рост объемов производства по прочим видам деятельности. Так, при росте объемов производства в 2,55 раза, показатель производительность труда организации вырос в 2,64 раза.

Таким образом, представленный анализ говорит о положительной динамике показателя производительности труда в организации, в том числе по отдельным направлениям ее деятельности.

Дальше перейдем к оценке среднемесячной заработной платы работников организации. Так, общая оценка показала, что среднемесячная заработная плата работников возросла в 2022 году относительно 2021 года. Однако, целесообразно оценить динамику среднемесячной заработной платы по отдельным категориям персонала. Для этого воспользуемся таблицей 2.13.

Таблица 2.13 – Оценка динамики среднемесячной заработной платы по категориям персонала АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг.

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	тыс. руб.	тем роста, %
Среднемесячная заработная плата, руб.	81212,4	88169,7	6957,3	108,57
в том числе:				
1 Рабочие	70625,1	74125,8	3500,7	104,96
2 Служащие	105901,9	118398,5	12496,6	111,80
2.1 руководители	121514,2	136118,4	14604,2	112,02
2.2 специалисты	98853,5	110683,7	11830,2	111,97

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, данные таблицы 2.13 свидетельствуют о том, что в 2022 году зафиксирован рост среднемесячной заработной платы по всем категориям трудовых ресурсов исследуемой организации. Так, общий рост среднемесячной заработной платы составил в 2022 году 6957,3 руб. или 8,57 %. Однако, для того, чтобы сделать объективный вывод относительно произошедшим изменениям, необходимо рассмотреть динамику среднемесячной заработной платы по отдельным категориям трудовых ресурсов. Так, среднемесячная заработная плата рабочих увеличилась на 3500,7 руб. или на 4,96 %, служащих – на 12496,6 руб. или на 11,80 %, в том числе: руководителей – на 14604,2 руб. или на 12,02 %, специалистов – на 11830,2 руб. или на 11,97 %.

Таким образом, можно отметить, что темпы прироста уровня заработной платы служащих (в том числе руководителей и специалистов) превосходят темпы прироста заработной платы рабочих более, чем в 2 раза, что может в значительной мере сказаться на мотивации рабочих, ввиду того, что данное соотношение несправедливо, в том числе относительно главной составляющей трудовых ресурсов организации – рабочих.

На заключительном этапе оценки произведем расчет показателя текучести кадров исследуемой организации. Кроме того, оценка текучести кадров является актуальным направлением исследования ввиду выявленного несправедливого распределения средств на оплату труда рабочей силы

исследуемой организации. Для этого будет использована таблица 2.14.

Таблица 2.14 – Анализ движения трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг., в чел.

Движение рабочей силы	2021 г.	2022 г.	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Численность работников принятых на работу	336	467	131	138,99
в том числе:				
- рабочие	324	440	116	135,80
- служащие	12	27	15	225,00
Численность уволенных работников	420	611	191	145,48
в том числе:				
- рабочие	412	509	97	123,54
- служащие	8	2	-6	25,00
- по желанию и по соглашению сторон	382	451	69	118,06
в том числе:				
- рабочие	374	449	75	120,05
- служащие	8	2	-6	25
Среднесписочная численность работников	4135	3991	-144	96,52
в том числе:				
- рабочие	2894	2725	-169	94,16
- служащие	1241	1266	25	102,01

Источник: составлено автором на основании данных организации.

Из таблицы 2.14 видно, что количество принятых увеличилось на 131 человека или на 38,99 %, количество уволенных – на 191 человека или на 45,48 %, при этом количество уволенных по желанию работников и соглашению сторон увеличилось на 69 человек или на 18,06 %.

Далее произведем расчет показателей движения трудовых ресурсов организации в 2021 – 2022 гг.

Коэффициент оборота по приему:

- 2021 год: $336 / 4135 \times 100 = 8,13 \%$

- 2022 год: $467 / 3991 \times 100 = 11,70 \%$

Коэффициент оборота по приему рабочих:

- 2021 год: $324 / 2894 \times 100 = 11,20 \%$

- 2022 год: $440 / 2725 \times 100 = 16,15 \%$

Коэффициент оборота по приему служащих:

- 2021 год: $12 / 1241 \times 100 = 0,97 \%$

- 2022 год: $27 / 1266 \times 100 = 2,13 \%$

В 2021 году в совокупной среднесписочной численности 8,13 % составляли работники, принятые на работу, а в 2022 году этот показатель стал составлять 11,70 %. Если обратить внимание на отдельные категории трудовых ресурсов, то доля принятых рабочих значительно превышает долю принятых служащих. Так, в 2021 году в среднесписочной численности рабочих доля принятых составляла 11,20 %, а в 2022 году – 16,15 %. Что касается служащих, то доля принятых, соответственно, составляла 0,97 % и 2,13 %.

Коэффициент оборота по выбытию:

- 2021 год: $420 / 4135 \times 100 = 10,16 \%$

- 2022 год: $611 / 3991 \times 100 = 15,31 \%$

Коэффициент оборота по выбытию рабочих:

- 2021 год: $412 / 2894 \times 100 = 14,24 \%$

- 2022 год: $509 / 2725 \times 100 = 18,68 \%$

Коэффициент оборота по выбытию служащих:

- 2021 год: $8 / 1241 \times 100 = 0,64 \%$

- 2022 год: $2 / 1266 \times 100 = 0,16 \%$

В 2021 году в среднесписочной численности работников организации 10,16 % составляли работники, уволенные с работы по разным причинам, а в 2022 году этот показатель увеличился и стал составлять 15,31 %. Что касается рабочих, то в 2021 году доля уволенных составила 14,24 %, а в 2022 году – 18,68 %. По служащим данный показатель гораздо ниже и составил, соответственно, 0,64 % и 0,16 %.

Коэффициент текучести кадров:

- 2021 год: $382 / 4135 \times 100 = 9,24 \%$

- 2022 год: $451 / 3991 \times 100 = 11,30 \%$

Коэффициент текучести кадров рабочих:

- 2021 год: $374 / 2894 \times 100 = 12,92 \%$

- 2022 год: $449 / 2725 \times 100 = 16,48 \%$

Коэффициент текучести кадров служащих:

- 2021 год: $8 / 1241 \times 100 = 0,64 \%$

- 2022 год: $2 / 1266 \times 100 = 0,16 \%$

Таким образом, текучесть кадров в целом по организации имела не совсем «здоровый» уровень, обусловленный естественным движением трудовых ресурсов (уход на пенсию, смена места жительства), поскольку нормальным считается уровень текучести в пределах 5 – 7 %. По категории рабочих текучесть кадров в 2021 – 2022 гг. еще выше. Рассчитанные показатели движения рабочей силы предприятия сведем в таблицу 2.15.

Таблица 2.15 – Динамика показателей движения трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК в 2021 – 2022 гг.

Движение рабочей силы	2021 г.	2022 г.	Изменение, п.п.
1	2	3	4
Коэффициент оборота по приему, %	8,13	11,70	3,57
в том числе:			
- рабочие	11,20	16,15	4,95
- служащие	0,97	2,13	1,16
Коэффициент оборота по выбытию, %	10,16	15,31	5,15
в том числе:			
- рабочие	14,24	18,68	4,44
- служащие	0,64	0,16	-0,48
Коэффициент текучести кадров, %	9,24	11,30	2,06
в том числе:			
- рабочие	12,92	16,48	3,56
- служащие	0,64	0,16	-0,48

Источник: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, данные таблицы подтверждают факт высокой текучести кадров исследуемой организации. Кроме того, текучесть кадров в 2021 – 2022 гг. возросла и составила 11,30 %. Еще большая текучесть зафиксирована по такой категории, как рабочие: в 2021 году она составляла 12,92 %, а в 2022 году – 16,48 %.

Стоит обратить внимание на факт того, что служащим организации на

протяжении всего периода была свойственна минимальная степень текучести, то есть рабочие в меньшей мере заинтересованы в сохранении рабочего места. Все это могло стать следствием несправедливого распределения средств на оплату труда, что было выявлено выше в процессе анализа. Так, темпы прироста уровня среднемесячной заработной платы служащих (в том числе руководителей и специалистов) превосходят темпы прироста среднемесячной заработной платы рабочих более, чем в 2 раза.

Далее целесообразно оценить причины увольнения рабочих, ввиду того, что текучесть кадров данной категории трудовых ресурсов исследуемой организации имеет высокий уровень и, кроме того, в 2022 году зафиксирован рост и без того высокой текучести кадров рабочих.

Для оценки фактических причин увольнения рабочих АО «Томскнефть» ВНК по соглашению сторон и динамики отдельных случаев в 2021 – 2022 гг. воспользуемся таблицей 2.16.

Таблица 2.16 – Оценка фактических причин увольнения рабочих по соглашению сторон в 2021 – 2022 гг.

Причина увольнения	2021 г.	2022 г.	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Смена места жительства	18	19	1	105,56
Выход на пенсию	11	12	1	109,09
Состояние здоровья	15	19	4	126,67
Недовольство уровнем заработной платы	118	134	16	113,56
Несправедливое распределение средств на оплату труда	201	246	45	122,39
Смена сферы деятельности	11	19	8	172,73
Итого	374	449	75	120,05

Источник: составлено автором на основании данных организации.

Данные таблицы 2.16 свидетельствуют о том, что наиболее частые причины увольнения рабочих исследуемой организации – это недовольство уровнем заработной платы и несправедливое распределение средств на оплату труда. Так, по причине недовольства уровнем заработной платы в 2021 году уволились 118 рабочих, а в 2022 году – 134 человека, то есть на 16 человек или на 13,56 % больше. По причине несправедливого распределения

средств на оплату труда в 2021 году уволились 201 рабочий, а в 2022 году – 246 рабочих, то есть на 45 человек или 22,39 % больше. Таким образом, данную тенденцию можно назвать отрицательной и признать необходимость в совершенствовании системы распределения средств на оплату труда.

Таким образом, делая вывод на основании аналитической главы работы, необходимо сказать следующее. Представленное исследование показало, что в 2022 году исследуемая организация была убыточной, при этом величина полученного убытка была существенной. Однако, отраслевой анализ показал, что организация превосходит многие организации отрасли нефтепереработки в части финансового состояния и платежеспособности.

Численность персонала организации в исследуемом периоде сократилась. Общее сокращение численности трудовых ресурсов организации происходило за счет сокращения численности рабочих организации. Преобладающая доля трудовых ресурсов – это рабочие.

В общей совокупности работников отсутствуют категории с общим средним и общим базовым образованием. Отрицательной тенденцией является факт сокращения численности работников с высшим образованием и что данное сокращение превышает в относительном выражении общее сокращение численности работников.

Количество подчиненных на одного руководителя на протяжении всего периода исследования можно считать нормальным. Данный факт может свидетельствовать о «здоровой» нагрузке на одного руководителя и, как итог, полноценном контроле над подчиненным со стороны руководства.

Общая степень обеспеченности исследуемой организации рабочими профессиями составила в 2022 году 98,84 %. При этом, по отдельным профессиям обеспеченность гораздо ниже, чем средняя, а по отдельным профессиям зафиксирован излишек рабочих.

В 2022 году возросла производительность труда в организации, а также зафиксирован рост среднемесячной заработной платы по всем категориям трудовых ресурсов исследуемой организации. Однако, темпы прироста

уровня заработной платы служащих превосходят темпы прироста заработной платы рабочих более, чем в 2 раза.

Данные исследования говорят о высокой текучести кадров исследуемой организации. Служащим организации на протяжении всего периода была свойственна минимальная степень текучести, то есть рабочие в меньшей мере заинтересованы в сохранении рабочего места. Все это могло стать следствием несправедливого распределения средств на оплату труда, что было выявлено выше в процессе анализа. Наиболее частые причины увольнения рабочих исследуемой организации – это недовольство уровнем заработной платы и несправедливое распределение средств на оплату труда.

3 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия АО «Томскнефть» ВНК

3.1 Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов

В процессе осуществления анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК было выявлено ряд проблем в данной сфере. Данные проблемы требуют полного устранения или же максимального совершенствования. Однако, предлагая мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, необходимо помнить о том, что исследуемая организация является убыточной, ввиду чего предлагаемые ко внедрению в ее практику мероприятия должны быть минимально затратные или же вообще не сопровождаться затратами на их проведение.

Первой из проблем, которая была выявлена в процессе осуществления анализа стала невысокая степень обеспеченности организации в персонале рабочих профессий в 2022 году по отдельным профессиям. Так, было выявлено, что по отдельным профессиям рабочих наблюдается нехватка, а по иным – излишняя численность персонала (в том числе за счет снижения объемов производства в натуральном выражении).

В настоящее время специалисты по кадрам исследуемой организацией занимаются поиском рабочих на замещение вакансий из вне, однако, целесообразнее было бы рассмотреть вариант по повышению квалификации рабочих тех профессий, по которым был зафиксирован излишек численности. Это позволит оставить в штате высококвалифицированных специалистов и сократить (а возможно и вообще его ликвидировать) срок адаптации работника на новом рабочем месте. Безусловно, замещать работников одной профессии работником другой профессии необходимо разумно, данные профессии должны быть близки по выполняемым

функциям, квалификация работников должна быть максимально идентичной.

Предлагаемое мероприятие не повлечет за собой дополнительных финансовых вложений и, кроме того, сократит затраты организации на оплату услуг кадровых агентств, которые помогают в поиске высококвалифицированных кадров для нефтеперерабатывающей отрасли, сократятся затраты рабочего времени специалистов кадровой службы на увольнение одного сотрудника и прием другого (проведение собеседований, оформление необходимой документации), сократится период адаптации работника на новом рабочем месте. Кроме того, из практики исследуемой организации известно, что при принятии решения об увольнении и отработке необходимого по трудовому законодательству времени производительность труда увольняемого сотрудника зачастую снижается, кроме того, может снижаться и дисциплина труда. Все это происходит в виду того, что рабочий уже не заинтересован в сохранении своего рабочего места, не рассчитывает на дополнительное премирование, в том числе по итогам года.

Еще одной проблемой, выявленной в процессе осуществления анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК стало значительное отставание роста среднемесячной заработной платы рабочих от среднемесячной заработной платы служащих. При этом, анализ движения трудовых ресурсов организации показал, что текучесть кадров по категории «рабочие» гораздо выше, чем по категории «служащие». Два этих события могут иметь тесную взаимосвязь: рабочие увольняются из организации ввиду несправедливого формирования уровня оплаты труда. При этом, необходимо вспомнить об уже выявленной проблеме – нехватке рабочих по отдельным профессиям, а также факт сокращения доли рабочих в общей совокупности трудовых ресурсов организации, а также рост доли служащих.

В данной ситуации необходимо вспомнить, что рабочие являются основной движущей силой производственной организации, в том числе и организации в сфере нефтепереработки. Какими бы профессиональными не

были служащие, в лице руководителей и специалистов, каким бы образованием и квалификацией они не обладали, заниматься непосредственной добычей нефти и нефтепродуктов они не смогут. Именно поэтому организация должна ценить своих рабочих. В еще большей мере, ввиду специфики деятельности, это касается организаций нефтеперерабатывающей отрасли, поскольку в данной отрасли требования ко многим рабочим профессиям – это наличие высшего образования, что отличает данную отрасль от ряда иных отраслей промышленности, где найти рабочего на замещение вакансии возможно в кратчайшие сроки.

Таким образом, в качестве еще одного мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предлагается совершенствования системы формирования оплаты труда в организации, которое будет заключаться в поддержании единого темпа роста среднемесячной заработной платы, а в отдельных случаях – опережающие темпы роста по категории «рабочие», но никак не наоборот: не должна среднемесячная заработная плата при значительном росте производительности труда увеличиваться у управленческих работников быстрее, чем у рабочих, то есть тех, кто непосредственно участвует в производстве продукции, то есть в осуществлении основного вида деятельности исследуемой организации.

3.2 Экономическая оценка эффективности предложенных мероприятий

Любые предлагаемые ко внедрению мероприятия должны сопровождаться конкретной (цифровой) оценкой экономической эффективности. Только данная оценка покажет, стоит внедрять данное мероприятие в практику исследуемой организации или это будет нецелесообразным.

Прежде чем приступать к оценке экономической эффективности предложенных выше мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, в таблице 3.1 представим информацию о затратах, которые несет АО «Томскнефть» ВНК при увольнении и приеме на работу одного сотрудника организации.

Таблица 3.1 – Информация о средней величине затрат на замещение одного сотрудника АО «Томскнефть» ВНК

Наименование затрат	Величина затрат, тыс. руб.
Оплата рабочего времени специалиста на оформление документации по увольнению одного сотрудника, приему на работу другого сотрудника, проведение собеседования	3,7
Оплата услуг кадрового агентства по поиску сотрудника	12,4
Оплата публикаций в отраслевых СМИ	3,1
Публикация на портале «Томский Обзор»	2,4
Потери, связанные со снижением мотивации увольняющегося сотрудника и адаптацией нового сотрудника	5,2
Итого	26,8

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, увольнение одного сотрудника влечет прирост затрат организации на 26,8 тыс. руб. При условии значимой численности персонала исследуемой организации и, соответственно, значимого числа увольняющихся и принимаемых в штат сотрудников, можно говорить о том, что сумма потерь организации может быть весьма значительной, что является негативной тенденцией ввиду значительного убытка, полученного организацией по итогам 2022 года.

Оценка обеспеченности организации в персонале отдельных рабочих профессий в 2022 году представлена в таблице 2.10.

Как уже говорилось в процессе написания работы, рабочего одной профессии можно заместить рабочим другой профессии, однако не все профессии могут быть взаимозаменяемыми при минимальном повышении квалификации рабочего.

На отдельные рабочие места не допускается рабочий без длительной профессиональной подготовки.

В таблице 3.2 оценим, какое количество рабочих можно заместить имеющимися у организации трудовыми ресурсами, которые являются излишними по своим профессиям.

Таблица 3.2 – Оценка возможности замещения отдельных вакансий имеющимися в наличии трудовыми ресурсами

Наименование профессии	Недостаток рабочих профессии, чел.	Профессия рабочего, который может заместить	Наличие излишка по замещающей профессии	Количество замещаемых рабочих, чел.
1	2	3	4	5
оператор по добыче нефти и газа	30	оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	20	20
слесарь-ремонтник	10	слесарь по ремонту технологических установок	14	10
оператор газораспределительной станции	5	-	-	-
машинист технологических компрессоров	29	-	-	-
приборист	8	оператор технологических установок	14	8
слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	16	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14	14
		оператор технологических установок	6 (остаток свободных ресурсов после замещения прибориста)	2

Продолжение таблицы 3.2

слесарь – сантехник	7	слесарь по ремонту технологических установок	4 (остаток свободных ресурсов после замещения слесаря-ремонтника)	4
Итого	-	-	-	58

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, за счет внутреннего замещения вакансий по отдельным профессиям количество уволенных удастся сократить на 58 чел.

Далее в таблице 3.3 произведем расчет экономической эффективности от внедрения в практику организации данного мероприятия.

Таблица 3.3 – Оценка экономической эффективности от внедрения мероприятия по замещению вакансий за счет внутренних трудовых ресурсов

Наименование показателя	Значение
Средняя величина затрат на замещение одного сотрудника, тыс. руб.	26,8
Сокращение уволенных рабочих за счет замещения ими вакантных должностей, чел.	58
Годовая экономия, тыс. руб.	1554,4

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, за счет внедрения данного мероприятия исследуемой организации удастся сэкономить 1554,4 тыс. руб. за счет совершенствования системы замещения вакансий за счет использования внутренних трудовых ресурсов.

Далее перейдем к расчету экономического эффекта от внедрения мероприятия по совершенствованию системы формирования оплаты труда в организации.

В подтверждение несправедливого распределение средств на оплату труда в организации представим таблицы 3.4.

Таблица 3.4 – Оценка распределения средств на оплату труда в организации в 2021 – 2022 гг.

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	тыс. руб.	тем роста, %
Среднемесячная заработная плата, руб.	81212,4	88169,7	6957,3	108,57
в том числе:				
1 Рабочие	70625,1	74125,8	3500,7	104,96
2 Служащие	105901,9	118398,5	12496,6	111,80
2.1 руководители	121514,2	136118,4	14604,2	112,02
2.2 специалисты	98853,5	110683,7	11830,2	111,97
Соотношение среднемесячной заработной платы служащего и рабочего	1,499	1,597	0,098	-
Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и рабочего	1,721	1,836	0,116	-
Соотношение среднемесячной заработной платы специалиста и рабочего	1,400	1,493	0,093	-

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, данные таблицы 3.4 подтверждают факт несправедливого распределения средств на оплату труда в исследуемой организации. Так, это подтверждается не только опережающим темпом роста среднемесячной заработной платы всех работников относительно среднемесячной заработной платы рабочих, но еще и коэффициентом соотношения их заработной платы и заработной платы рабочего. Так, соотношение среднемесячной заработной платы служащего и рабочего составляло в 2021 году 1,499, а в 2022 году – 1,597, то есть увеличилось на 0,098; соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и рабочего в 2021 году составило 1,721, а в 2022 году – 1,836, то есть увеличилось на 0,116; соотношение среднемесячной заработной платы специалиста и рабочего составило в 2021 году 1,400, а в 2022 году – 1,493, то есть увеличилось на 0,093. Таким образом, в 2022 году превосходство

среднемесячной заработной платы служащих над заработной платой рабочих составляло 49,3 – 59,7 %.

В процессе исследования, представленного в аналитической главе работы, был выявлен высокий уровень текучести кадров рабочих и, кроме того, текучесть кадров возросла. В работе также был представлен анализ фактических причин увольнения рабочих.

Структуру уволившихся рабочих исходя из причин увольнения в целом за два года на основании данных таблицы 2.16 отразим графически при помощи рисунка 3.1.



Рисунок 3.1 – Структура фактических причин увольнения рабочих в 2021 – 2022 гг.

Источник: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, данные рисунка 3.1 свидетельствуют о том, что 54,31 % уволенных рабочих в качестве причины своего увольнения назвали несправедливое распределение средств на оплату труда, а недовольство уровнем заработной платы назвали 30,62 %. То есть более 80 % всех рабочих уволились именно по этим двум причинам.

В результате можно сделать вывод о том, что исследуемой организации необходимо совершенствовать систему распределения средств на оплату труда. Это можно осуществить путем равного темпа роста средней заработной платы всех категорий работников.

Тогда расчет среднемесячной заработной платы трудовых ресурсов

исследуемой организации при общем темпе ее роста представим в таблице 3.5.

Таблица 3.5 – Расчет среднемесячной заработной платы трудовых ресурсов исследуемой организации по результатам совершенствования системы распределения средств на оплату труда

Показатель	Значение показателя		Темп роста, %
	2021 г.	2022 г.	
Среднемесячная заработная плата, руб.	81212,4	88169,7	108,57
в том числе:			
1 Рабочие	70625,1	76677,7	
2 Служащие	105901,9	114977,7	
2.1 руководители	121514,2	131928,0	
2.2 специалисты	98853,5	107325,2	

Источник: составлено автором на основании данных организации.

В результате совершенствования системы распределения средств на оплату труда организация может рассчитывать на то, что сократится численность уволившихся работников. Так, численность работников, которые в качестве причины увольнения назвали несправедливость оплаты труда составила в 2022 году 246 человек, кроме того, порядка 50 % рабочих из тех, кто назвал в качестве причины недовольство заработной платы также отказались бы от увольнения, а это 67 чел. Тогда количество уволившихся работников сократится на 313 чел.

Далее в таблице 3.6 произведем расчет экономической эффективности от внедрения в практику организации данного мероприятия.

Таблица 3.6 – Оценка экономической эффективности от внедрения мероприятия по совершенствованию системы распределения средств на оплату труда

Наименование показателя	Значение
Средняя величина затрат на замещение одного сотрудника, тыс. руб.	26,8
Сокращение уволенных рабочих за счет замещения ими вакантных должностей, чел.	313
Годовая экономия, тыс. руб.	8338,4

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, за счет внедрения данного мероприятия исследуемой

организации удастся сэкономить 8338,4 тыс. руб. за счет мероприятия по совершенствованию системы распределения средств на оплату труда.

3.3 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

В качестве мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов были предложены такие как мероприятие по замещению вакансий за счет внутренних трудовых ресурсов и совершенствование системы формирования оплаты труда в организации.

В процессе написания предыдущего параграфа работы было выявлено, что каждое из предлагаемых мероприятий принесет экономический эффект исследуемой организации, однако, экономический эффект от внедрения мероприятия по совершенствованию системы формирования оплаты труда в организации будет в несколько раз эффективней.

В результате в качестве рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов необходимо было бы остановиться на втором мероприятии, однако, ввиду того, что первое мероприятие так же является беззатратным, то целесообразно внедрить их оба в практику деятельности организации.

Расчет общего экономического эффекта представим в таблице 3.7.

Таблица 3.7 – Расчет общего экономического эффекта от мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов (тыс. руб.)

Наименование показателя	Значение
Годовой эффект от мероприятия по замещению вакансий за счет внутренних трудовых ресурсов	1554,4
Годовая экономия от совершенствования системы формирования оплаты труда в организации	8338,4
Итого	9892,8

Примечание: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, затраты организации в совокупности сократятся на

9892,8 тыс. руб. На соответствующую величину произойдет сокращение убытка от продаж организации.

Далее, в таблице 3.8, произведем расчет текучести кадров в результате внедрения комплекса предлагаемых мероприятий.

Таблица 3.8 – Расчет текучести кадров в результате внедрения комплекса предлагаемых мероприятий

Движение рабочей силы	2022 г.	После внедрения мероприятий	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Численность уволенных работников	611	240	-371	39,28
в том числе:				
- рабочие	509	138	-371	27,11
- служащие	2	2	-	100,00
- по желанию и по соглашению сторон	451	80	-371	17,74
в том числе:				
- рабочие	449	78	-371	17,37
- служащие	2	2	-	100,00
Среднесписочная численность работников	3991	3991	-	100,00
в том числе:				
- рабочие	2725	2725	-	100,00
- служащие	1266	1266	-	100,00
Коэффициент текучести кадров, %	11,30	2,00	-9,30	-
в том числе:				
- рабочие	16,48	2,86	-13,62	-
- служащие	0,16	0,16	-	-

Источник: составлено автором на основании данных организации.

Таким образом, данные таблицы свидетельствуют о значительном снижении текучести кадров в организации. Данный эффект будет достигнут за счет комплексного подхода ко внедрению предлагаемых мероприятий в практику исследуемой организации.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
Д-ЗБ82	Дубининой Анастасии Александровне

Школа	Школа инженерного предпринимательства		ШИП
Уровень образования	Бакалавриат	Направление	38.03.01 Экономика профиль «Экономика предприятий и организаций»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочее место на предприятии АО «Томскнефть» ВНК располагается в здании, в офисном помещении, оснащено современным оборудованием; 2. В работе экономист, чаще всего, страдает от малоподвижного положения в течение всего рабочего дня; 3. Освещенность, влажность, проветриваемость помещения, производственный шум – всё соответствует нормам. 4. Каких-либо иных вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой кодекс; 2. Закон о социальной защите населения РФ; 3. Коллективный договор.

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. АО «Томскнефть» ВНК является социально ответственным Обществом, где большое внимание уделяется промышленной и экологической безопасности, для предприятия очень важно создать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников; 2. Предприятие уделяет особое внимание развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; 3. Общество придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, членами их семей, а также пенсионерами, ушедшими на пенсии из Общества.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общество постоянно взаимодействует с

<p><i>ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); 	<p>органами власти, выстраивая с ними конструктивные отношения;</p> <p>2. АО «Томскнефть» ВНК проводятся мероприятия в рамках благотворительности;</p> <p>3. Предприятие прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при их возникновении – минимизировать последствия.</p>
<p><i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>1. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов предприятия (памятка для сотрудников, устав компании);</p> <p>2. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ст. 328 ТК РФ, ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, Приказ МВД РФ от 13.05.2009 N 365, Приказ МВД РФ от 18.04.2011 N 206, Федеральные законы N 437-ФЗ и N 196-ФЗ);</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	<p>1. Таблица 4.1 – Стейкхолдеры организации</p> <p>2. Таблица 4.2 – Структура программ КСО</p> <p>3. Таблица 4.3 – Затраты на мероприятия КСО</p>

<p>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал консультант:

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

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБ82	Дубинина Анастасия Александровна		

4 Социальная ответственность на предприятии АО «Томскнефть» ВНК

Наименование предприятия: АО «Томскнефть» ВНК.

Элемент: социальная ответственность.

Корпоративная социальная ответственность это система добровольных взаимоотношений между работником, руководителем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности, развитие социальной и природоохранной деятельности.

Социальная миссия АО «Томскнефть» ВНК – производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Данную социальную миссию предприятие реализует через корпоративную социальную ответственность по отношению к персоналу, местным сообществам и обществу в целом.

Ценности Общества:

- лидерство – планируют будущее предприятия, используя при этом самые оригинальные идеи и новейшие технологии, не допуская ущерба для самого предприятия и окружающей среды.

- результативность – достигаются поставленные цели, ставя перед собой новые амбициозные задачи, опираясь на профессионализм, дисциплину и взаимодействие, соблюдая баланс интересов каждого сотрудника и Общества в целом.

- безопасность – обеспечение безопасности труда и окружающей среды являются самым важным приоритетом для сохранения жизни и здоровья сотрудников.

- ответственность – действуют последовательно и открыто по отношению к своим сотрудникам, партнерам и клиентам, выполняя полностью взятые на себя обязательства.

К внутренней социальной ответственности предприятия АО «Томскнефть» ВНК относятся:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы;
- поддержание социальной значимой заработной платы;
- дополнительное и медицинское страхование;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях и т.д.

К внешней среде социальной ответственности можно отнести;

- спонсорство и социальную благотворительность;
- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- готовность участвовать в кризисных ситуациях;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпущенных товаров), и т.д.

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

В таблице 4.1 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры АО «Томскнефть» ВНК.

Таблица 4.1 – Стейкхолдеры АО «Томскнефть» ВНК

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники предприятия	3. Деловые партнеры

Продолжение таблицы 4.1

4. Акционеры и инвесторы	4. Конкуренты
5. Клиенты	5. Банки и прочие финансовые организации

Структура стейкхолдеров АО «Томскнефть» ВНК на предмет количества соответствует для организаций подобного направления.

АО «Томскнефть» ВНК является социально ответственным предприятием. Особое значение для Общества имеет промышленная и экологическая безопасность, социальная и экономическая поддержка регионов деятельности. Общество обеспечивает гарантированный социальный пакет для своих работников, членов семей и пенсионеров, а так же осуществляет программу по созданию достойных условий труда на производстве.

Сотрудничество с другими регионами - в АО «Томскнефть» ВНК разработан ряд проектов, направленных на поддержку регионов.

Благотворительная политика предприятия строится на принципах планомерности и долгосрочности. Уже в течение многих лет, вне зависимости от экономической ситуации в стране и отрасли, предприятие оказывает помощь самым незащищенным категориям населения северных территорий Томской области, осуществляет поддержку ветеранам войны, детям сирот и детям из малообеспеченных семей. Именно им ежегодно выделяются значительные средства. Кроме того, учитывая, что уровень социальной обеспеченности населения в северных районах в целом ниже, чем в крупных городах, акционерное общество финансирует программы, направленные на улучшение качества жизни людей.

Таблица 4.2- Структура программ КСО АО «Томскнефть» ВНК

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
--------------------------	---------	--------------	------------------------------	---

Продолжение таблицы 4.2

Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Работники	Каждые 3 месяца	Все сотрудники должны знать правила охраны труда и безопасности
Дополнительные премии	Поддержание социальной значимости заработной платы	Работники	1 раз в год каждому сотруднику	Сотрудники должны быть удовлетворены заработной платой
Заключение договоров страхования по ДМС сотрудников	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	Работники	1 раз в год	Сотрудники будут иметь полис ДМС
Социальные льготы персоналу и пенсионерам, предусмотренные законодательством и коллективным договором Общества	Социальные инвестиции	Работники и их семьи, пенсионеры Общества	1 раз в 2 года	Социальная поддержка работников и членов их семей, неработающих пенсионеров Общества
Реализация корпоративных социальных проектов	Социальные инвестиции	Население	1 раз в год	Улучшение инфраструктуры ближайших регионов
Уборка городской территории	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в год	Чистота на территории города

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые предприятием АО «Томскнефть» ВНК целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Параметры КСО:

1. Безопасность труда.

Промышленная безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды относятся к основным приоритетам организации АО «Томскнефть» ВНК. Компания считает своим долгом обеспечить безопасные условия для сотрудников, партнеров и населения регионов, в которых ведет деятельность.

Предприятие прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых – минимизировать их последствия.

При выполнении работ соблюдаются следующие обязательные условия:

- сотрудники проходят необходимые обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи; подтверждают соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;

- до начала работ выявляется наличие опасных и вредных факторов, обеспечиваются необходимые меры предупреждения возможных нежелательных событий;

- до начала работ определяются действия на случай аварийной ситуации, пожара;

- получают необходимые разрешения, обозначается территория проведения работ сигнальными лентами и/или знаками безопасности;

- применяются средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ на объекте;

- не допускается присутствие посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;

- используются исправные оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;

– вмешиваются в ситуации, когда работа выполняется небезопасно, и обязательно информируется непосредственный руководитель о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

АО «Томскнефть» ВНК рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность, уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Компании действует запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств.

Высокие стандарты по обеспечению промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и окружающей среды обязательны для всех без исключения сотрудников, а также учитываются во взаимоотношениях с партнерами, в том числе подрядными организациями.

2. Стабильность заработной платы и поддержание её социальной значимости.

Сотрудники предприятия АО «Томскнефть» ВНК – это уникальный капитал компании. От их профессионализма и мотивации зависит общий успех в достижении поставленной цели, а также личное карьерное развитие каждого из них.

На предприятии формируется и поддерживается корпоративный дух внутри компании, который призван стимулировать сотрудников в стремлении к постоянному совершенствованию и личной заинтересованности в достижении общего успеха.

Руководство предприятия уделяет большое внимание развитию систем поощрения и созданию стимулов к эффективной работе. Они применяются в отношении всех категорий сотрудников компании.

Оплата труда работников производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Общества заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Таким образом, можно сказать, что заработная плата у персонала предприятия АО «Томскнефть» ВНК стабильная.

3. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.

АО «Томскнефть» ВНК придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, членами их семей, пенсионерами, ушедшими на пенсию из Общества.

Все социальные льготы работников закреплены в Коллективном договоре между работодателем АО «Томскнефть» ВНК и работниками АО «Томскнефть» ВНК.

Общество постоянно участвует в социальных и благотворительных проектах, направленных на обеспечение безопасных и комфортных условий труда, решение жилищных проблем и улучшение качества жизни сотрудников и их семей, профессиональное обучение сотрудников, материальную поддержку пенсионеров.

Целью социальной политики Общества является максимальная защищенность сотрудников, снижение социальных рисков и создание системного подхода к управлению социальными вопросами и инвестициями. Общество заинтересовано в том, чтобы его сотрудники, работая в сложных климатических условиях, имели налаженный и современный быт, надлежащее медицинское обслуживание, возможность заниматься спортом, интересно проводить досуг.

Предприятие гарантирует своим сотрудникам большой пакет социальных услуг:

– льготный проезд 1 раз в два года;

- санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- компенсационные выплаты, материальная помощь;
- оплата спортивно-оздоровительных мероприятий;
- ежегодные медицинские осмотры;
- оказание медицинской помощи в вахтовых поселках;
- подарки детям работников к 1 сентября и Новому году и т.д.;
- реализует программу ипотечного жилищного кредитования;
- предоставляет дополнительные дни отпуска в связи с семейными обстоятельствами.

Большое внимание в АО «Томскнефть» ВНК уделяется вопросам поддержания у работников здорового образа жизни и систематическим занятиям физической культурой и спортом. Так ежегодно в Обществе проводятся спортивные соревнования среди работников цехов и подразделений, выставка творческих работ к Новому Году и 8 Марта.

Социальный пакет предприятия АО «Томскнефть» ВНК включает добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, оплату питания, материальную помощь и другие льготы.

4. Развитие персонала.

Предприятие АО «Томскнефть» ВНК уделяет особое внимание развитию человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В целях обеспечения долгосрочной кадровой защищенности в Обществе сформирован кадровый резерв из наиболее талантливых, перспективных и успешных работников.

Руководители и специалисты обучаются не только в рамках обязательных программ по промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды, но и повышают свою квалификацию через корпоративное обучение Компании.

В целях воспитания творческого отношения к труду, изучения и распространения передового опыта и культуры производства, повышения

заинтересованности рабочих в совершенствовании профессиональных навыков, в Обществе ежегодно проводится Смотр-конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии среди рабочих специальностей».

Социальная поддержка молодым специалистам при приеме на работу оказывается в части компенсации расходов, связанных с переездом к месту работы в г. Стрежевой, возмещения аренды жилья, стимулирующих надбавок, материальной помощи, предоставления общежитий.

Работников Общества, внесших большой вклад в развитие Общества и Компании, повышения эффективности производства, качества и конкурентоспособности оказываемых услуг, поощряют наградами Общества, Компании и Министерскими наградами.

5. Экологическая программа

Производственный экологический контроль осуществляется с целью обеспечения экологической безопасности, получения достоверной информации о состоянии окружающей среды, исполнения требований законодательства и нормативов в области охраны окружающей среды.

Осуществление производственного экологического контроля является обязательным условием природопользования.

Задачами производственного экологического контроля являются:

- контроль качества выполнения природоохранных программ, планов мероприятий по охране окружающей среды, графиков контроля источников выбросов, мест размещения отходов;
- контроль соблюдения законодательства, норм и правил, инструкций, предписаний в области охраны окружающей среды;
- контроль соблюдения установленных нормативов допустимого воздействия на окружающую среду;
- разработка природоохранных мероприятий с привлечением структурных подразделений Общества и оформление планов по охране окружающей среды;

– периодическое проведение анализа результатов природоохранной деятельности на объектах Общества, принятие мер к устранению выявленных нарушений;

– проведение анализа технологических процессов на предприятии на соответствие современным природоохранным требованиям и представление соответствующих предложений руководству Общества;

– осуществление руководства и обеспечение проведения работ при инструментальном контроле состояния окружающей среды в Обществе, при проведении инвентаризации источников выбросов, при систематическом и выборочном отборе и анализе проб атмосферного воздуха.

В таблице 4.3 представлены основные затраты АО «Томскнефть» ВНК на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 4.3 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
1	Безопасность труда	500
2	Поддержание социальной значимости заработной платы	1000
3.	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	500
4.	Развитие персонала	350
5.	Пакет социальных услуг	600
6.	Охрана окружающей среды	450
7.	Благотворительность	150
8.	Спонсорство	200
	ИТОГО:	3750

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

- 1) программы КСО соответствует целям и стратегии предприятия АО «Томскнефть» ВНК;
- 2) в Обществе преобладает внешняя КСО;
- 3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые предприятием АО «Томскнефть» ВНК целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

Сделаем краткие выводы по итогам написания данной работы.

В рамках исследуемой темы работы были выявлены различия между такими формулировками, как «кадры», «кадровый состав», «персонал» и «трудовые ресурсы организации». Разные авторы придерживаются противоположными мнениями считать ли данные понятия тождественными или нет.

В работе было выявлено, что формулировка «трудовые ресурсы» относится к потенциальной рабочей силе организации, «персонал» представляет всю совокупность личного состава трудящихся по найму в организации. При этом к персоналу относятся как постоянные, так и временные, как квалифицированные, так и неквалифицированные сотрудники. «Кадры» же характеризуют основной состав работников субъекта хозяйствования.

Роль трудовых ресурсов в деятельности любой современной организации велика и заключается в первую очередь в том, что только эффективное использование трудовых ресурсов может привести к эффективному функционированию организации, а именно – к получению и дальнейшему увеличению прибыли современного субъекта хозяйствования.

Трудовые ресурсы организации структурируются по различным принципам: по отношению к производственному процессу, по образованию, квалификации, опыту, полу, стажу.

Анализ использования трудовых ресурсов ставит перед собой цель, которая заключается в комплексной оценке обеспеченности исследуемой организации персоналом необходимой квалификации, стажа, опыта, степени использования фонда рабочего времени и средств на оплату труда, уровня и динамики производительности труда, в том числе по отдельным направлениям основной деятельности.

Аналитическая глава работы была построена на фактических данных

АО «Томскнефть» ВНК и посвящена анализу и оценке эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Представленное исследование показало, что в 2022 году исследуемая организация была убыточной, при этом величина полученного убытка была существенной. Однако, отраслевой анализ показал, что организация превосходит многие организации отрасли нефтепереработки в части финансового состояния и платежеспособности.

АО «Томскнефть» ВНК является ответственным работодателем, соблюдающим все необходимые регламенты в сфере трудового права и все требования трудового законодательства в части управления трудовыми ресурсами. У организации разработаны четкие цели по развитию каждой из категорий персонала.

Численность персонала организации в исследуемом периоде сократилась. Общее сокращение численности трудовых ресурсов организации происходило за счет сокращения численности рабочих организации. Что касается численности служащих организации, то она, напротив, увеличилась в 2022 году относительно 2021 года. Преобладающая доля трудовых ресурсов – это рабочие: в 2021 году их удельный вес в общей структуре составлял 69,99 %, а в 2022 году – 68,28 %, то есть сократился на 1,71 п. п.

Таким образом, произошли негативные изменения, которые заключаются в сокращении доли рабочих и росте доли служащих (в большей части за счет роста удельного веса специалистов организации). В общей совокупности работников отсутствуют категории с общим средним и общим базовым образованием. Отрицательной тенденцией является факт сокращения численности работников с высшим образованием и что данное сокращение превышает в относительном выражении общее сокращение численности работников. Количество подчиненных на одного руководителя на протяжении всего периода исследования можно считать нормальным. Данный факт может свидетельствовать о «здоровой» нагрузке на одного

руководителя и, как итог, полноценном контроле над подчиненным со стороны руководства. В 2022 году зафиксировано некоторое незначительное снижение количества подчиненных на одного руководителя исследуемой организации.

Общая степень обеспеченности исследуемой организации рабочими профессиями составила в 2022 году 98,84 %. Нехватка рабочих АО «Томскнефть» ВНК в количественном выражении составляет 32 чел. При этом, если обратить внимание на обеспеченность по отдельным профессиям, то можно заметить, что по отдельным профессиям обеспеченность гораздо ниже, чем средняя, а по отдельным профессиям зафиксирован излишек рабочих.

В 2022 году возросла производительность труда в организации. К отдельным направлениям деятельности исследуемой в данной работе организации, осуществляемым ею в исследуемом периоде относятся добыча нефти и конденсата, добыча газа и прочие виды деятельности.

В исследуемом периоде зафиксировано снижение объемов производства по добыче газа. Однако, ввиду сокращения среднесписочной численности персонала организации, производительность труда по добыче газа, хоть и незначительно, но возросла. Что касается остальных направлений деятельности, то объемы добычи нефти и конденсата увеличились в 2022 году на 18,40 %, в результате чего производительность труда персонала по данному направлению деятельности организации увеличилась на 22,67 %. Значительным ростом можно охарактеризовать рост объемов производства по прочим видам деятельности. Так, при росте объемов производства в 2,55 раза, показатель производительность труда организации вырос в 2,64 раза.

В 2022 году зафиксирован рост среднемесячной заработной платы по всем категориям трудовых ресурсов исследуемой организации. Однако, темпы прироста уровня заработной платы служащих (в том числе руководителей и специалистов) превосходят темпы прироста заработной платы рабочих более, чем в 2 раза, что может в значительной мере сказаться

на мотивации рабочих, ввиду того, что данное соотношение несправедливо, в том числе относительно главной составляющей трудовых ресурсов организации – рабочих.

Данные исследования говорят о высокой текучести кадров исследуемой организации. Служащим организации на протяжении всего периода была свойственна минимальная степень текучести, то есть рабочие в меньшей мере заинтересованы в сохранении рабочего места. Все это могло стать следствием несправедливого распределения средств на оплату труда, что было выявлено выше в процессе анализа. Наиболее частые причины увольнения рабочих исследуемой организации – это недовольство уровнем заработной платы и несправедливое распределение средств на оплату труда.

В настоящее время специалисты по кадрам исследуемой организацией занимаются поиском рабочих на замещение вакансий из вне, однако, целесообразнее было бы рассмотреть вариант по повышению квалификации рабочих тех профессий, по которым был зафиксирован излишек численности. Это позволит оставить в штате высококвалифицированных специалистов и сократить (а возможно и вообще его ликвидировать) срок адаптации работника на новом рабочем месте.

Еще одной проблемой, выявленной в процессе осуществления анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов АО «Томскнефть» ВНК стало значительное отставание роста среднемесячной заработной платы рабочих от среднемесячной заработной платы служащих. В данной ситуации необходимо вспомнить, что рабочие являются основной движущей силой производственной организации, в том числе и организации в сфере нефтепереработки. В качестве еще одного мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предлагается совершенствования системы формирования оплаты труда в организации.

Затраты организации в совокупности сократятся на 9892,8 тыс. руб. На соответствующую величину произойдет сокращение убытка от продаж организации. Данные исследования свидетельствуют о значительном

снижении текучести кадров в организации. Данный эффект будет достигнут за счет комплексного подхода ко внедрению предлагаемых мероприятий в практику исследуемой организации.

Список использованных источников

1. Авдеева, И. Л. Стратегия кадровой политики в эпоху цифровой экономики / под общ. редакцией Н. А. Лытневой. – Орел : Телес, 2019. – 272 с.
2. Аглиуллина, Д. Р. Анализ факторов кадрового планирования / Д. Р. Агиуллина // Вестник науки. – 2020. – Т. 3. – № 1 (22). – С. 89-93.
3. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации / А. Р. Алавердов // Экономика предприятий. – 2018. – № 6. – С. 74.
4. Анализ финансового положения и эффективности деятельности АО «Томскнефть» ВНК за период с 01.01.2022 по 31.12.2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://finmozg.ru/finan_demo/parser/parser.php. – Дата доступа: 25.04.2023.
5. Бажин, А. С. Личностные компетенции персонала, обеспечивающие успешное карьерное продвижение / А. С. Бажин, Р. В. Светайло, А. С. Овчинников // Экономика и социум. – 2017. – №4-1(13). – С. 574 – 577.
6. Балашенко, В. В. Методы управления человеческими ресурсами / В. В. Балашенко // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – №2. – С. 70 – 80.
7. Басангова, Г. Э. Понятие и структура персонала предприятия / Г. Э. Басангова // Проблемы науки. – 2017. – Т. 1. – № 5 (18). – С. 53 – 55.
8. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – Москва: Книжный двор, 2017. – 895 с.
9. Бриленок, А. А. Управление персоналом / А. А. Бриленок // Методы менеджмента качества. – 2018. – № 10. – С. 34 – 38.
10. Виноградский, М. Д., Виноградская, А. М., Шканова, О. М. Организация труда менеджера. учеб. пособ. для студентов экон. вузов / М. Д. Виноградский, А. М. Виноградская, А. М. Шканова. Москва: «Кондор». – 2017. – 198 с.
11. Воронкова, В. Г. Экономика труда: учебник. – 5-е изд., перераб. и

доп. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». – 2019. – Т. 15. – № 2. – 490 с.

12. Гасюкевич, О. И. Сокращение численности или штата работников / О. И. Гасюкевич // Отдел кадров. – 2018. – № 9 (200). – С. 19 – 23.

13. Газизов, Р. Р. Инновационные подходы к управлению персоналом и их реализация с позиции функций управления / Р. Р. Газизов // Уровень жизни населения регионов России. – 2019. – № 1. – С. 91 – 96.

14. Галанова, И. А. Процедуры и методы отбора персонала / И. А. Галанова // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2018. – № 11. – С. 205 – 209.

15. Дутов, Д. В. Состав, понятие и структура персонала / Д. В. Дудов // Сборник статей XXX Международной научно-практической конференции: в 2 ч. – 2020. – С. 91 – 93.

16. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / А.П. Егоршин. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 532 с.

17. Елкина, О. С. Оптимизация численности персонала: вопросы классификации // СТЭЖ. – 2016. – № 4 (25). – С. 55 – 58.

18. Замалиева, Г. В. Развитие персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия / Г.В. Замалиева // Современные инновации. – 2020. – № 2 (36). – С. 41 – 43.

19. Ильина, А. А. Понятие и структура персонала / А. А. Ильина // Сборник статей V Международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 88 – 90.

20. Каткова, Т. В. Персонал как объект управления / Т. В. Каткова // Colloquium-journal. – 2020. – № 1-8 (53). – С. 34 – 36.

21. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н. М. Кузьмина. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 203 с.

22. Лабаджян, М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование / М. Г. Лабаджян. – Москва: Юрайт, 2019. – 362 с.

23. Кельчевская, Н. Р. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике // Экономика региона. – 2019. – Т. 15. – № 2. – С. 465 – 482.

24. Минина, В. Г. Ключевые сотрудники организации: подходы к идентификации и проблемы управления / В. Г. Минина // Кадровик. – 2018. – №12. – С. 86 – 90.

25. Набоков, В. И. Основы менеджмента: учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательско-торговая корпорация Дашков и К. – 2019. – Т. 15. – № 2. – 490 с.

26. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К. Э. Оксинайд. – Москва: Проспект, 2016. – 64 с.

27. Петрова, Е. В. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / Е. В. Петрова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 1-2 (59). – С. 76 – 79.

28. Плоц, О. А. Эффективность и производительность труда / О. А. Плоц // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 478 – 480.

29. Сек, С. Г. Теоретические аспекты управления персоналом / С. Г. Сек // Аллея науки. – 2020. – № 2 (41). – С. 341 – 346.

30. Семинихина, С. Планирование работы с персоналом / С. Семинихина // Кадровик. Управление персоналом. – 2019. – №19. – С. 23 – 24.

31. Складьяревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие / В. А. Складьяревская. – Москва: Дашков и К, 2018. – 340 с.

32. Сороченко, В. В. Методы нормирования труда, обеспечивающие равную напряженность норм труда / В. В. Сороченко // Актуальные проблемы социально-экономического развития. – 2016. – №1. – С. 20 – 23.

33. Софронов, Д. Н. Система кадрового планирования в организации / Д. Н. Софронов // Вестник науки и образования. – 2020. – № 2-1 (80). – С. 28

– 31.

34. Тарадынко, Д. И. Механизм планирования численности персонала / Д. И. Тарадынко // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики Материалы VIII Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 377 – 382.

35. Федорова, Н.В. Управление персоналом: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – Москва: КноРус, 2018. – 432 с.

36. Хуснутдинова, А. Ф. Персонал организации : понятие, структура, трудовой потенциал, методы управления / А. Ф. Хуснутдинова // материалы Всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 219 – 226.

37. Цыганков, В. А. Эволюция подходов к оценке эффективности труда в современной экономике // Бизнес. Образование. Право: вестник Волгоградского института бизнеса. – 2015. – № 1 (26). – С. 116 – 119.

38. Чаплыгина, С. Н. Понятие и сущность профессиональной подготовки персонала / С. Н. Чаплыгина // Евразийское Научное Объединение. – 2020. – № 4-4 (62). – С. 285 – 2 87.

39. Черкасов, Д. О. Кадровое планирование в организации / Д. О. Черкасов // Научные Известия. – 2020. – № 18. – С. 49 – 52.

40. Шестакова, Е. В. Планирование кадров: учебное пособие / Е. В. Шестакова. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2019. – 169 с.

41. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности / В. Г. Шипунов. – Москва: Высшая школа, 2018. – 98 с.

42. Штейнер, А. И. Кадровая оптимизация при сокращении расходов организации / А. И. Штейнер // Отдел кадров. – 2017. – № 4. – С. 66 – 67.

43. Экономика предприятия: учебник / В. К. Складенко, В. М. Прудников. – Ставрополь: Фабула, 2018. – 306 с.

44. Экономика труда: учебник / Н. В. Кротова, Е. В. Клеппер. – Москва: Высшая школа, 2018. – 224 с.

45. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. А. Цыпкин. – Москва:

Высшая школа, 2019. – 331 с.