**Трудовые ресурсы и их роль в обеспечении эффективности деятельности организации (НА ПРИМЕРЕ ООО «Арзамасский водоканал»)**

**Выпускная квалификационная работа**

**бакалаврская работа**

**Арзамас**

**2017**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| Глава 1: Теоретическая часть | 7 |
| 1.1 Сущность, содержание определения «трудовые ресурсы» | 7 |
| 1.2 Роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации | 15 |
| 1.3 Нормативно-правовое регулирование трудовых ресурсов | 24 |
| Глава 2: Аналитическая часть | 32 |
| 2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Арзамасский водоканал» | 32 |
| 2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Арзамасский водоканал» | 41 |
| 2.3 Факторный анализ использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» | 53 |
| Глава 3: Рекомендательная часть | 66 |
| 3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» | 66 |
| 3.2 Экономическая оценка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» | 71 |
| Заключение | 85 |
| Список используемых источников | 90 |

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

**Введение**

Современный этап развития российского общества характеризуется наличием ряда изменений в экономической и общественно-политической сферах его деятельности. Осуществляемые Правительством Российской Федерации реформы были направлены на улучшение социально-трудовой сферы российской экономики, что предполагает внесение существенных изменений в рынок труда, выражающиеся в повышении такого показателя, как производительность труда.

В качестве одной из первоочередных задач, поставленных руководством нашей страны перед современным российским обществом, выступает обеспечение стабильности экономического роста, в основу которого положен принцип повышения производительности труда с использованием всех имеющихся резервов, в первую очередь, путем использования в производстве новейших разработок, а также новейших достижений в области науки и техники.

Проведение комплекса мероприятий по повышению эффективности функционирования предприятия не представляется возможным без внедрения в производство техники, воплощающей новейшие достижения научно-технического прогресса. Механизация и автоматизация процесса производства выступает в качестве причины корректирования ряда прежних подходов и своевременности реагирования на ряд возникающих новых проблем в ходе осуществления производственной деятельности.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

В условиях рыночной экономики у предприятий есть широкие возможности по использованию трудовых ресурсов, а также установлении размера и форм оплаты трудовой деятельности персонала предприятия. В свою очередь, у сотрудников есть право выбора организации (предприятия) с учетом более привлекательных условий, а также размером оплаты труда, которая, в большинстве случаев, выступает в качестве решающего фактора в вопросах трудоустройства.

С учетом автоматизации и механизации производственного процесса эффективность выполняемой деятельности определяется уровнем квалификации сотрудников, владение ими совокупностью знаний не только в области передых производственных технологий, но также в области экономики, организации производственного процесса. Помимо этого, все больше начинают цениться такие качества как способность к проявлению инициативы, предприимчивость. Условия рыночных отношений перерождают саму природу производственного труда: так, трудовая деятельность перестает носить характер принуждения (выполнение обязанности перед Государством), среди трудящихся развивается конкуренция, что связано с тем, что набор сотрудников предприятиями осуществляется на конкурсной основе. Для получения удовлетворения от осуществляемой им трудовой деятельности, гражданин должен иметь свободу выбора осуществляемой им деятельности, а сама трудовая деятельность являться престижной в социальном плане. Реализация такого подхода призвана обеспечить рост эффективности труда, что обеспечивает соответствии проводимой государством политики занятости населения по обеспечению экономического роста предприятия. Именно это и обуславливает **актуальность** темы проводимого нами исследования.

**Цель**ю данной выпускной квалификационной работы является определение основных резервов и путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рынка. Исходя из поставленной цели, в работе были поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Дать определение понятию «трудовые ресурсы», определить его сущность и содержание, а также роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации;
2. Рассмотреть систему нормативно-правового регулирования трудовых ресурсов;
3. Дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Арзамасский водоканал»;
4. Проанализировать степень обеспечения ООО «Арзамасский водоканал» трудовыми ресурсами, произвести факторный анализ их использования;
5. Составить список рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал»,дать им экономическую оценку.

**Предметом исследования** являются трудовые ресурсы организации — это та часть населения, которая благодаря совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в процессе воспроизводства, создания материальных и нематериальных благ и услуг – персонал предприятия.

**Объектом исследования** являются трудовые ресурсы ООО «Арзамасский водоканал» с точки зрения эффективности деятельности данной организации.

При написании выпускной квалификационной работынами использовались экономические и экономико-математические **методы** цепных подстановок, наблюдения, логический, абсолютных разниц, балансовой увязки, сравнения фактических показателей с предыдущим годом, факторный анализ и другие.

Для написания данной работы использовался широкий круг **литературных источников**. Следует отметить, что степень изученности и освещенности исследуемого вопроса в учебной литературе достаточно высока. Так, наиболее полно теоретические аспекты изложены в работах таких авторов как Титов В.И., Сафронов Н.А., Долинина Т.Н., Акулич В.Ви др.

Дипломнаяработа состоит из введения, трех разделов основной части и заключения, списка использованных источников, приложений.

**Глава 1: Теоретическая часть**

**1.1 Сущность, содержание определения «трудовые ресурсы»**

В качестве одной из основных проблем в плане развития Российской Федерации, согласно условиям современной экономики, выступают осуществление процессов модернизации в сфере социального и экономического хозяйства.

Так, необходимым условием выступает не просто наличие рабочей силы как таковой, но наличие «Человеческих ресурсов», характерной особенностью которых является мотивация и наличие способностей к получению трудового образования, что, в итоге, развивает их трудовой потенциал. Со стороны российской системы менеджмента крайне важным выступает осознание того, что инвестирование в сферу человеческого капитала работников каждой конкретной организации является крайне продуктивным, поскольку ведет к росту таких показателей как производительность труда, его эффективность. Стоит отметить, что подобные процессы, протекающие на каждом отдельно взятом предприятии и организации, обеспечивают устойчивый экономический рост Российской Федерации [8,102].

С точки зрения экономики под ресурсами принято понимать совокупность всех элементов, которые напрямую (либо косвенно) принимают участие в производственном процессе или деятельности по оказанию услуг. Таким образом, одной из ключевых особенностей понятия «ресурсы» выступает наличие прямой связи с производственным процессом. Стоит отметить, что рассмотрение «ресурсов» с данной точки зрения может выступать свидетельством того, что процесс использования ресурсов предполагает трансформацию и расценивание ресурсов как производственных факторов.

Под экономическими ресурсами принято рассматривать совокупность социальных и природных сил, вовлеченных в процессы производства продукции или оказания каких-либо услуг. Ресурсы, согласно экономической науке, делятся на 4 группы: материальные ресурсы, природные ресурсы, финансовые ресурсы, трудовые ресурсы.

Под трудовыми ресурсами принято рассматривать совокупность людей, которые способны к осуществлению трудовой деятельности. К данной категории людей, прежде всего, относится население трудоспособного возраста: женщины в возрасте 18-55 лет, мужчины в возрасте 18-60 лет [8, 103].

В соответствии представленному выше определению возникает необходимость объяснить те понятия, которые составляют его основу.

В качестве возраста, установленного на законодательном уровне, выступает трудоспособный возраст, который составляет от 16 до 59 лет у мужчин и от 16 до 54 лет у женщин. Стоит отметить, что на современном этапе развития европейского общества можно наблюдать тенденцию, в рамках которой порог пенсионного возраста постепенно увеличивается. То, насколько целесообразным данное нововведение является в Российской Федерации, мы рассмотрим ниже. Что же касается лиц, не достигших 16 лет, для них существует возможность осуществления трудовой деятельности по найму, при условии согласия, полученного со стороны одного из родителей (законных представителей). Данные лица тоже следует рассматривать в качестве занятых [24, 49].

Согласно действующему законодательству имеется несколько групп населения, которые с одной стороны, относятся к трудоспособному возрасту, но с другой – не принимают участия в производственном процессе по созданию общественных благ. К таким группам населения следует относить инвалидов 1 и 2 групп, пенсионеров, не осуществляющих трудовую деятельность, а также лиц, которым положены пенсионные выплаты в соответствии с различными основаниями. Вышеперечисленные категории населения, согласно методике Международной Организации Труда (МОТ), принято рассматривать в качестве экономически неактивного населения [8, 117].

Существует ряд показателей, наличие которых позволяет судить о наличии той или иной группы трудовых ресурсов:

1. Трудовые ресурсы, структура которых позволяет сформировать представление о процессе их распределения в соответствии с целым рядом признаков: демографические признаки (например, половая принадлежность, возрастная категория, наличие определенного уровня образования (профессии), место проживания и т.д.); занятость человека в той или иной сфере (виде) деятельности и месте проживания; национальная принадлежность, принадлежность к той или иной религиозной концессии, родной язык и т.д. Рассмотрение структуры трудовых ресурсов в соответствии с рядом каких-либо из перечисленных выше признаков представляет возможным планировать предполагаемое количество рабочих мест в той или иной отрасли национальной экономики, учитывая ее состояние на данный момент времени, а также уровень развития рынка трудовых ресурсов. Особо важным выступает процесс учета образовательной структуры трудовых ресурсов, в соответствии с которой можно дать характеристику процессу профессионального и квалификационного развития трудовых ресурсов того или иного предприятия (экономической отрасли).

2. Количественный показатель трудовых ресурсов (их численность) принято определять как:

Т = Ртр – Ринв+ Рпен+ Рмол (1)

Так, под показателем – Т – принято рассматривать численность трудовых ресурсов (количественный показатель), под Ртр рассматривается количество населения, находящегося в трудоспособном возрасте;в качестве Ринв рассматривается количество населения трудоспособного возраста, которое не работает (согласно установленным государством правовым нормам); под Рпен понимается численность работающих людей, достигших пенсионного возраста; под Рмол принято рассматривать количество работающих подростков, которые не достигли еще 16-летия [31, 218].

Трудовые ресурсы какого-либо предприятия либо организации выступают в качестве важнейшего элемента такого показателя, как его производительные силы. Это связано с тем, что именно трудовыми ресурсами определяются темпы роста производительности труда, рост объемов производимой продукции, ее качество, что в совокупности, определяет успешность деятельности всего предприятия в целом.

Совокупность работников предприятия, в соответствии с участием или неучастием их в процессе производства продукции предприятия, могут быть условно поделены на две большие группы: промышленно-производственный персонал и непроизводственный персонал [22, 57].

Под работниками, относящимися к промышленно-производственному персоналу, принято рассматривать совокупность работников, осуществляющих трудовую деятельность в цехах, отделах и службах основного и вспомогательного характера: то есть всех тех, кто имеет непосредственное отношение к процессу осуществления основного вида деятельности предприятием (организацией).

По непромышленным персоналом принято рассматривать совокупность работников предприятия, осуществляющих трудовую деятельность в тех его подразделениях, которые не относятся к непосредственной производственной деятельности данного предприятия. К таким областям можно отнести подразделения культурно-бытового, жилищно-коммунального, детского, сельскохозяйственного, медицинского и др. характера.

В соответствии с выполняемыми функциями, работники промышленно-производственной сферы могут быть условно поделены на такие категории как работники инженерно-технической отрасли, младший обслуживающий персонал, служащие, работники охраны, ученики и рабочие.

В соответствии с характером трудовой деятельности работники предприятия могут быть разделены в соответствии с имеющимися у них специальностями и профессиями.

Так, под профессией принято рассматривать особый вид труда, осуществление которого предполагает наличие определенных знаний и навыков как теоретического, так и практического характера [15,36].

Под специальностью понимается специфический вид деятельности, осуществляемый в рамках какой-либо профессии. Специальность предполагает наличие индивидуальных (специфических) особенностей, и предполагает наличие у работника совокупности знаний и навыков узкого (специального) характера [18, 67].

Трудовые ресурсы в рамках любой специальности и профессии могут различаться между собой по квалификационному уровню. Так, квалификационный уровень работника определяется совокупностью тех разрядов, которые были присвоены данному работнику в соответствии с уровнем его практической и теоретической подготовленности к осуществлению трудовой деятельности.

Квалификационный уровень служащих и инженерно-технических работников соответствует характеру и уровню как специальной их подготовки, так и наличия соответствующего практического опыта. Именно данные показатели учитываются при определении для них соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием [7, 213].

Одной из характерных особенностей трудовых ресурсов выступают показатели их определенности количественного и качественного характера, которые, в совокупности, формируют абсолютный показатель, в соответствии с которым предопределяется трудовой потенциал социума, который также имеет как количественный, так и качественный аспекты.

Характеристика количественного аспекта происходит в соответствии со следующими параметрами:

1. Общее количество населения трудоспособного возраста;
2. Общее количество рабочего времени, отрабатываемого населением в соответствии с существующем уровнем производительности труда и соответствующей ему интенсивности трудовой деятельности.

Показателями качественного аспекта трудового потенциала трудовых ресурсов выступают:

1. Уровень физической дееспособности населения, которое рассматривается как трудоспособное, а также совокупность показателей состояния его здоровья;
2. Качество трудоспособности населения, что предполагает рассмотрение его с точки зрения его образовательного уровня, а также Процесс постановки и определения целей профессионально-квалификационного уровня.

Процесс постановки и определения целей любым предприятием и организацией предполагает также определение ресурсов, в том числе и трудовых, необходимых для их достижения.

Процесс по формированию трудовых ресурсов предприятия начинается с осуществления процесса планирования, цель которого заключается в предоставлении работникам предприятия рабочих мест в соответствующем количестве и в нужное время, что должно совпадать с их трудовыми способностями, соответствовать их профессиональным и человеческим склонностям, а также требованиям, предъявляемым к производственному процессу. Так, процесс планирования трудовых ресурсов со стороны предприятия предполагает учет руководством предприятия таких факторов как спрос на производимую продукцию, а также учет и соотнесение уже имеющегося количества работников с необходимой численностью трудовых ресурсов для обеспечения производственной деятельности [7, 116].

В качестве первоначального этапа по реализации данного процесса выступает проведение тщательного анализа уже имеющихся у предприятия трудовых ресурсов. При этом следует учитывать такие факторы, как степень текучести кадров на данном предприятии, а также имеющиеся у предприятия возможности по трудоустройству и комплектованию кадрового состава предприятия необходимым количеством работников. Так, в первую очередь, следует определить необходимость (потребность) предприятия в трудовых ресурсах, для чего необходимым является изучение и рассмотрение источников по привлечению трудовых ресурсов, которые могут быть как внешними (наем новых трудовых ресурсов на предприятие), так и внутренними (осуществление перераспределения трудовых заданий, перемещение трудовых ресурсов с одного вида производства на другой, создание дополнительной работы для уже имеющихся кадров).

К средствам осуществления внешнего набора трудовых ресурсов предприятия относятся: подача объявлений о трудоустройстве в газеты, на сайты, которые специализируются на подборе персонала на предприятия, работа в сотрудничестве с агентствами, а также обращение в учебные заведения, которые осуществляют подготовку и выпуск специалистов, в найме которых заинтересовано предприятие, и т.д.

Однако, как показывает практика, зачастую предприятия предпочитают осуществлять набор необходимых кадров непосредственно в рамках (внутри) своего предприятия. Осуществление данной кадровой политики связано с тем, что она характеризуется сравнительно меньшими финансовыми затратами, а также способствует повышению уровня мотивации к осуществлению сотрудниками собственной трудовой деятельности, улучшает психологический климат внутри предприятия, увеличивает у сотрудников желание осуществлять трудовую деятельность именно на данном конкретном предприятии (организации).

В качестве следующего управленческого этапа по планированию трудовых (кадровых) ресурсов предприятия выступает процесс отбора его руководством людей, которые являются наиболее подходящими на какую-либо конкретную должность. Процесс отбора осуществляется в рамках реестра, созданного в ходе набора на предприятие трудовых ресурсов. Стоит отметить, что при отборе необходимых кадров на какую-либо должность предпочтение следует отдавать тем кадрам, которые характеризуются наличием наилучшей квалификации для осуществления предполагаемого вида деятельности, но ни в коем случае не тех кадров, которые являются более подходящими с точки зрения продвижения их по карьерной лестнице. Таким образом, процесс принятия максимально объективного решения, в соответствии со всей совокупностью рассмотренных обстоятельств, определяется квалификационным уровнем и образовательным уровнем предполагаемого работника предприятия, уровнем его профессиональных навыков, имеющегося у него опыта в осуществлении соответствующего вида деятельности, совокупности личностных качеств.

В том случае, если для предполагаемой должности в качестве определяющих факторов выступают знания технического характера (научные должности), в качестве приоритетных факторов выступают уровень образования работника и характер его научной деятельности на предыдущем месте работы. С другой стороны, если речь идет о руководящей должности, в особенности руководящая должность высокого уровня, приоритетными выступают навыки по установлению отношений межрегионального масштаба, степень совместимости человека, претендующего на получение данной должности, с начальниками, у которых он будет находится в непосредственном подчинении, а также с теми людьми, которые будут подчиняться ему непосредственно. Кроме того, необходимым является определение и выяснение совокупности тех изменений в процессе использования трудовых ресурсов предприятия, которые имели место в производственном процессе. Данные изменения могут быть охарактеризованы двояко, то есть как с положительной, так и с отрицательной стороны.

Таким образом, в качестве цели оценивания эффективности применения трудовых ресурсов предприятия может выступать обнаружение совокупности всех изменений, определение характера данных изменений, а также последующее содействие (противодействие) выявленным изменениям.

Таким образом, проанализировав существующие на данный момент определения трудовых ресурсов как понятия, а также после рассмотрения совокупности существующих подходов, в рамках которых определяется структура трудовых ресурсов предприятия, под трудовыми ресурсами следует понимать совокупность как потенциальных, так и реальных работников предприятия. Таким образом, трудовыми ресурсами выступают лица, которые имеют возможности и способности к осуществлению трудовой деятельности на том или ином предприятии (объекте), в число которых также входят люди пенсионного возраста, учащиеся, самозанятые граждане, а также иностранные мигранты, прибывшие с целью трудоустройства.

**1.2 Роль трудовых ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации**

В качестве важнейших факторов социально-экономического развития выступают факторы эффективности трудовой деятельности, а также эффективности использования трудовых ресурсов. Данные факторы находят свое выражение в устанавливаемых показателях производительности труда, уровне средней заработной платы на каждого из работников предприятия. На современном этапе экономического развития, характерной чертой которого является наличие инфляционных процессов, постоянное повышение является также характерной чертой для показателей эффективности осуществляемой трудовой деятельности. Таким образом, имеет место необходимость проведения многостороннего и более глубокого анализа трудовых ресурсов как таковых, а также анализа финансирования оплаты трудовой деятельности.

Предполагается, что проведение данного анализа выступает в качестве необходимого условия не только в рамках выявления реальных темпов повышения эффективности трудовой деятельности, но также в целях изучения и формирования критической оценки всех совокупности недостатков предприятия в финансово-хозяйственном плане, в частности, по использованию трудовых ресурсов данного предприятия, а также в рамках выявления возможных резервов по повышению эффективности их использования [19, 186].

В качестве одного из важнейших показателей эффективности производственной деятельности выступает показатель производительности труда, под которой также может быть рассмотрена его результативность (эффективность) в рамках производственного процесса.

Под добавленной стоимостью на уровне предприятия принято рассматривать ту часть стоимости произведенных предприятием услуг, товаров и работ, которая осуществляется непосредственно на данном предприятии. Так, добавленная стоимость может выступать в качестве источника экономического роста предприятия, а также формирования совокупности доходов владельцев данного предприятия, а также доходов его сотрудников и государства в целом [23, 68].

Исчисление добавленной стоимости по каждому конкретному предприятию происходит в соответствии со всеми видами экономической деятельности, осуществление которых имеет место на данном предприятии. Так, для вычисления добавленной стоимости из объема производимой предприятием продукции (работ и услуг) в рамках отпускных цен вычитается совокупность сборов и начисленных налогов, а также совокупность материальных затрат, в число которых входят арендная плата, ряд расходов представительского характера, а также услуги других организаций и предприятий.

ДС = V - М3 - ПрЗ, (2)

Согласно представленной выше формуле:

ДС - размер добавленной стоимости по предприятию;

V - объемы произведенной продукции (реализованных услуг), в пределах отпускных цен, с учетом вычета совокупности налоговых отчислений и сборов из вырученных средств;

МЗ - объем материальных расходов с вычтенной арендной платой за пользование природными ресурсами;

ПрЗ - размер затрат прочего характера, которые состоят из затрат на арендную плату, осуществление расходов представительского характера, а также расходы, связанные с оплатой услуг других предприятий и организаций [8,83].

Расчет производительности труда на уровне предприятия осуществляется в соответствии с фактическими ценами и определяется в качестве отношения размера добавленной стоимости за рассматриваемый период времени к среднему количеству трудовых ресурсов (согласно списку) предприятия за данный временной промежуток.

Расчет темпов роста такого показателя, как производительность труда предприятия осуществляется с учетом совокупности фактических цен. Так, темп роста производительности труда определяется в качестве отношения такого показателя, как производительность труда (на уровне предприятия) за рассматриваемый период времени к показателю производительности труда предприятия за аналогичный период предыдущего календарного года.

Считается, что имеет место такое явление, как рост производительности труда опережающего характера, в том случае, если величина отношения темпа роста производительности труда на предприятии в рамках совокупности фактических цен, а также с учетом номинальной начисленной заработной платы в среднем за месяц больше единицы [7, 92].

Таким образом, когда дается характеристика такому показателю, как производительность труда, задействованы такие понятия как производительность индивидуального труда и производительность общественного труда.

Под производительностью индивидуального труда принято рассматривать степень результативности живого труда, рассматриваемого как в отношении отдельного работника предприятия, так и на уровне коллектива работников предприятия в целом.

Производительность общественного труда — это результативность, эффективность живого и овеществленного труда, отражающая полные (совокупные) затраты труда в сфере материального производства. Показатель производительности общественного труда рассчитывается как отношение размера национального дохода к численности занятых в отраслях материального производства.

Традиционно производительность труда оценивается двумя показателями: выработка и трудоемкость.

Выработка — показатель количества продукции, услуг, объема работ, произведенного в единицу рабочего времени рабочим [9, 118]:

Пв = В/Т (3)

где Пв — выработка на одного рабочего, млн р.;

В — объем продукции в натуральном, стоимостном выражении или нормо- часах, млн р.;

Т — затраты рабочего времени на производство продукции чел/час.

Трудоемкость — показатель индивидуальной производительности труда, обратный выработке, характеризующий затраты рабочего времени на производство единицы продукции [9, 127]:

Пт = Т/В (4)

Где Пт — трудоемкость единицы объема продукции в единицах времени.

Уровень производительность труда определяется отношением объема произведенной продукции (выполненных работ, услуг) к затратам труда либо отношением затрат труда к объему продукции (работ, услуг). Известны три метода измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой (рисунок 1)

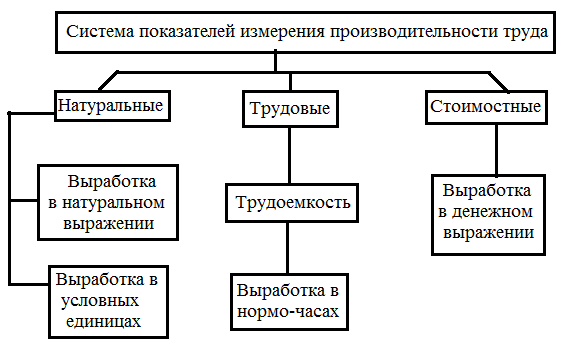


Рисунок 1. Методы измерения производительности труда[23, с. 240].

Натуральный метод сводится к определению выработки конкретного вида продукции (работ, услуг) в расчете на одного среднесписочного работника или в единицу времени.

Стоимостной метод предполагает определение выработки продукции (работ, услуг) в ценностном выражении или чистой продукции (добавленной стоимости) в расчете на одного среднесписочного работника или в единицу времени. [8,102].

Сущность трудового метода заключается в определении размера затрат труда (выраженных численностью работников или отработанным временем в человеко-днях или человеко-часах) в расчете на принятую единицу продукции.

Трудозатраты наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов. Но их подсчет очень трудоемок. Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, так как они не учитывают внутрисменных простоев [13, 201].

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования - себестоимость, прибыль и т.д. Поэтому для анализа эффективности использования рабочей силы изучаются в первую очередь показатели и факторы их изменения, содержащиеся в отчете по труду (форма № 12-т), форма «Отчет о производстве продукции» (форма № 12-п), форма № 2 бухгалтерской отчетности «Отчет о прибылях и убытках», табели по учету рабочего времени, ведомости по начислению заработной платы и др.

К обобщающим показателям производительности труда относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим [23, 97]:

ГВ = ТП / Ч, (5)

где ГВ - среднегодовая выработка продукции одним работающим;

ТП - объем произведенной продукции;

Ч - численность работающих.

Так же производительность труда можно оценить по выручке от реализации продукции по формуле:

ГВ = Вр/Ч, (6)

где Вр - выручка от реализации продукции.

По прибыли от реализации продукции производительность труда рассчитывается следующим образом:

ГВ=Пр/Ч, (7)

где Пр - прибыль от реализации продукции.

Факторная модель для показателя среднегодовой выработки продукции одним работником представлена на рисунке 2.

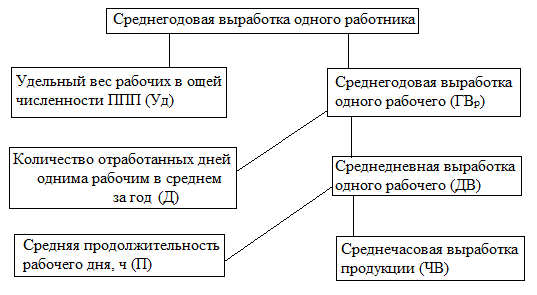


Рисунок 2. Структурно-логическая факторная модель производительности труда[14, 23]

Величина ее зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Отсюда среднегодовая выработка одного работника равна произведению следующих факторов [14, 23]:

, (8)

где ГВП - среднегодовая выработка одного работника ППП, млн. р.;

Уд - удельный вес рабочих в промышленно-производственного персонала, %;

Д - количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П - средняя продолжительность рабочего дня, час;

ЧВ - среднечасовая производительность труда одного рабочего, млн. р.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовая производительность труда:

(9)

Расчёт влияния этих факторов может быть проведён способами цепной подстановки, абсолютных разниц.

Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты.

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты используется формула

 (10)

где Iзп - индекс средней заработной платы;

Iпт - индекс производительности труда.

При анализе численности рабочей силы следует учитывать, что ее недостаток приводит к отступлению от установленной технологии и непроизводительным выплатам, а излишек - к недогрузке рабочих и использованию рабочей силы не по прямому назначению и снижению производительности труда.

Помимо анализа динамики производительности труда необходимо определить влияние основных факторов на ее изменение. При этом факторами, влияющими на рост либо снижение исследуемого показателя, являются:

1. объем производства продукции;
2. численность рабочих, занятых в производстве продукции;
3. доля производственных рабочих в общей численности работников организации.

Для определения влияния указанных факторов следует рассчитать необходимые условные показатели производительности труда[13, 138].

При выборе управленческой стратегии по обеспечению роста производительности труда при существующих в настоящее время экономических условиях необходимо учитывать следующие соотношения изменения объема выпуска и затрат труда:

1. увеличение объема выпуска продукции происходит при снижении затрат на ее производство;
2. объем выпуска продукции растет быстрее, чем затраты труда;
3. объем продукции растет при неизмененных затратах труда;
4. объем продукции остается неизменным при снижении затрат труда;
5. объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты труда [13, 146]

Повышения производительности труда обеспечивает:

1. устойчивую работу организации;
2. выпуск современной конкурентоспособной продукции высокого качества с учетом требований рынка;
3. увеличение прибыли и рентабельности организации [13, 148].

**1.3 Нормативно-правовое регулирование трудовых ресурсов**

Учет труда и заработной платы на любом предприятии по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является основным сборником законодательных актов и регулирует трудовые отношения всех работников. Законы и иные нормативные правовые акты о труде, действующие в Российской Федерации, распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

С принятием Трудового кодекса РФ работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме, т.е. трудовые отношения между работодателем и работником должны быть оформлены трудовым договором (ст. 67 ТК РФ). Перечень условий, которые обязательно должны быть отражены в трудовом договоре установлены ст. 57 ТК РФ.

Одним из обязательных условий является указание в трудовом договоре размера тарифной ставки (оклада) работника. Кроме размера тарифной ставки (оклада) в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки. Это важно, так как в соответствии с ст. 255 Налогового Кодекса РФ расходы на оплату труда, предусмотренные трудовым и коллективным договорами, включаются в расходы, уменьшающие налоговую базу по налогу на прибыль.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

1. трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
2. указами Президента Российской Федерации;
3. постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
4. нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
5. нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы ТК РФ не могут противоречить Конституции Российской Федерации и федеральным конституционным законам. Нормы иных федеральных законов - ТК РФ и т.д. В случае возникновения противоречий применяются законодательные и нормативные акты, имеющие большую юридическую силу.

Кроме того, глава 1 ТК РФ определяет разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, полномочия органов местного самоуправления при принятии актов, содержащих нормы трудового права, общие принципы регулирования трудовых отношений, а так же устанавливает место российского трудового законодательства в системе норм международного права.

На уровне федерального законодательства (законов, постановлений Правительства РФ и нормативных актов федеральных министерств и ведомств) устанавливаются:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений.

- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности).

- уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников), обеспечиваемый государством.

- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров.

- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.

- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников [28, 41]

Законы и иные нормативные акты органов государственной власти в области трудового права принимаются, как правило, в тех случаях, когда возникает необходимость установить более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормативные акты органов местного самоуправления чаще всего устанавливают надбавки и доплаты для работников, финансируемых за счет средств местных бюджетов.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте, либо в законе, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Статья 45 ТК РФ определяет соглашение как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции [28, 59].

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

1. оплата труда;
2. условия и охрана труда;
3. режимы труда и отдыха;
4. развитие социального партнерства;
5. иные вопросы, определенные сторонами.

Коллективные договоры и соглашения подлежат регистрации в соответствующем органе по труду в течение семи дней после заключения.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

1. истечением срока действия;
2. отменой (признанием утратившим силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
3. вступлением в силу закона или иного нормативного акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

ТК РФ установлена подробная схема установления основных положений трудовых договоров и соглашений, влияющих на размер оплаты труда и порядок расчетов работодателей и работников:

- для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон;

- на федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом;

- в субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации;

- на территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления;

- на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- на локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Таким образом, предусмотрено участие нескольких независимых участников при ведении переговоров об оплате и условиях труда на всех уровнях - как по вертикали (от федерального до уровня конкретной организации), так и по горизонтали (в составе хозяйствующих субъектов одной или нескольких отраслей).

**ГЛАВА 2: Аналитическая часть**

**2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Арзамасский водоканал»**

Объектом исследования выбрано Общество с Ограниченной ответственностью «Арзамасский водоканал».

Предприятие ООО «Арзамасский водоканал» является одним из передовых предприятий Нижегородской области по водоснабжению и водоотведению, осуществляя обслуживание канализационных и водопроводных сетей населения общей численностью более 128 тысяч человек.

ООО «Арзамасский водоканал» было создано в качестве дочернего предприятия ОАО «Нижегородский водоканал». Так, в феврале 2010 года предприятие ООО «Арзамасский водоканал» было внесено в государственный реестр, уставной капитал составил 440 млн рублей. В качестве учредителей данного предприятия выступают ОАО «Нижегородский водоканал» с уставным капиталом 33 млн рублей, что составляет 75% от общей доли уставного капитала, и Администрация г. Арзамаса с уставным капиталом 11 млн рублей, что составляет 25% от общей доли уставного капитала.

ОАО «Нижегородский водоканал» стал владельцем доли ООО «Ремондис Арзамас - Сервис» в октябре 2009 года. Дело в том, что немецкой группой «Remondis», управлявшей системами по водоснабжению и водоотведению в городе Арзамасе и Арзамасском районе было приято решение по продаже своей доли в данном предприятии в размере 75%, впоследствии данная немецкая группа покинула Нижегородскую область.

Таким образом, в результате сделки по продаже контрольного пакета акций предприятия, ОАО «Нижегородский водоканал» приобрел долю размером 75% от уставного капитала и стал выступать в качестве основного участника ООО «Ремондис Арзамас – Сервис», в результате чего им были получены полномочия по управлению деятельностью ресурсо-снабжающего предприятия, которое обслуживает 16 артезианских скважин, 6 водопроводных канализаций, 1 водозабор, 1 комплекс очистных сооружений, 16 канализационных насосных станций и 560 км сетей по водоснабжению и водоотведению, расположенных на территории города Арзамаса и Арзамасского района. Численность работающего на предприятие персонала на момент сделки составила 330 человек.

Сделка по купле-продаже ООО «Ремондис Арзамас – Сервис» являлась обоюдным решением предприятий, которые принимали в ней участие. С большой долей вероятности немецкая группа, владеющая 75% уставного капитала ООО «Ремондис Арзамас – Сервис» решила прекратить свой бизнес в Нижегородской области, что было связано с изменениями в Федеральном законодательстве, в результате которых на федеральном уровне был ограничен рост тарифов по водоснабжению, что могло бы послужить угрозой реализации предполагаемой программы по инвестированию со стороны немецких владельцев предприятия. Таким образом, из-за нововведений на законодательном уровне, инвесторы не смогли в полном объеме осуществить свой план по реализации задуманного и инвестировать 1 млрд рублей в сферу модернизации коммунальной структуры Арзамаса и Арзамасского района.

Переход уставного капитала ООО «Ремондис Арзамас – Сервис» был оформлен в форме сделки купли-продажи, на подготовку которой ушло более двух месяцев, с учетом соблюдения всех требований и правил Законодательства Российской Федерации, было получено согласие антимонопольного органа на осуществление данной сделки, а также имели место прочие необходимые корпоративные процедуры. После приобретения предприятием ОАО «Нижегородский водоканал» контрольного пакета акций ООО «Ремондис Арзамас – Сервис», приобретенное предприятие было переименовано в ООО «»Арзамасский водоканал», став дочерней компанией ОАО «Нижегородский водоканал».

На данный момент генеральным директором ООО «Арзамасский водоканал» является Медин Андрей Николаевич. Главный офис данного предприятия находится на территории города Арзамаса. В качестве основного вида деятельности по ОКВЭД выступает забор, очистка и перераспределение воды (36.0). Так, на сегодняшний день, общая протяженность водопровода и водопроводных сетей равняется 420 857,63 метрам, а общая протяженность канализационных сетей составляет 154 744, 85 метров. Что же касается трудовых ресурсов предприятия, на данный момент за результативностью его деятельности и высоким качеством поставляемой им воды следят более 280 специалистов по водоснабжению и водоотведению.

Помимо деятельности по забору, очистке и перераспределении воды, в качестве дополнительных видов деятельности ООО «Арзамасский водоканал» по ОКВЭД 2 являются:

1. Деятельность по производству, передаче и распределении электроэнергии (35.1. – по ОКВЭД 2);
2. Деятельность по производству, передаче, распределении горячей воды и пара; осуществление кондиционирования воздуха (код по ОКВЭД 2 – 35.3);
3. Осуществление сбора и обработки сточных вод (37.0 – код по ОКВЭД 2);
4. Деятельность по строительству жилых и нежилых зданий (код по ОКВЭД 2 – 41.2);
5. Осуществление подготовки строительных площадок (43.12 по ОКВЭД 2);
6. Деятельность по производству санитарно-технических, электромонтажных и других строительно-монтажных работ (43.2 – код по ОКВЭД 2);
7. Выполнение строительных работ отделочного характера (43.3 – код по ОКВЭД 2);
8. Деятельность по выполнению строительных работ специализированного характера, которые не включены в иные группировки (код по ОКВЭД 2 – 43.99);
9. Осуществление торговли автотранспортными средствами (45.1 – код по ОКВЭД 2);
10. Деятельность по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств (код по ОКВЭД 2 – 45.2);
11. Торговая деятельность, связанная с продажей автомобильных деталей, узлов и принадлежностей автомобиля (код по ОКВЭД 2 – 45.3);
12. Осуществление оптовой торговли за вознаграждение, а также торговли на договоренной основе (код по ОКВЭД 2 - 46.1);
13. Торговая деятельность по продаже прочих машин, оборудования и их принадлежностей (код по ОКВЭД 2 - 46.6);
14. Деятельность по осуществлению прочей оптовой специализированной торговли (код по ОКВЭД 2 - 46.7);
15. Оптовая торговая деятельность неспециализированного характера (код по ОКВЭД 2 - 46.9);
16. Осуществление розничной торговли в неспециализированных магазинах (код по ОКВЭД 2 - 47.1);
17. Деятельность по розничной торговле вне рынков, магазинов и торговых палаток (код по ОКВЭД 2 - 47.9);
18. Осуществление деятельности грузового автомобильного транспорта, предоставление услуг по перевозкам (код по ОКВЭД 2 – 49.4);
19. Осуществление деятельности по хранению и складированию (код по ОКВЭД 2 – 52.10);
20. Транспортная деятельность вспомогательного характера (код по ОКВЭД 2 – 52.2);
21. Деятельность по осуществлению транспортной обработки грузов (код по ОКВЭД 2 – 52.24);
22. Осуществление деятельности, связанной с финансовой арендой, а именно лизингом и сублизингом (код по ОКВЭД 2 – 64.91);
23. Деятельность по консультированию, связанная с решением вопросов управления и коммерческой деятельности (код по ОКВЭД 2 - 70.22);
24. Осуществление деятельности в сфере инженерных и архитектурных изысканий, а также по предоставлению консультаций технического характера в рассматриваемых областях (код по ОКВЭД 2 – 71.1);
25. Осуществление деятельности в сфере гидрометеорологии, а также смежных с ней сферах; деятельности по мониторингу уровня загрязнения окружающей среды, исследование ее текущего состояния в целом (код по ОЕВЭД 2 – 71.12.5);
26. Осуществление деятельности по техническому регулирования, метрологии, каталогизации, стандартизации, аккредитации продукции (код по ОКВЭД 2 – 71.12.6);
27. Деятельность, связанная с испытанием и анализом чистоты и состава веществ и материалов, что подразумевает проведение анализа по выявлению биологических и химических свойств материалов и веществ; Деятельность, связанная с испытанием и анализом в области гигиены питания, что также подразумевает осуществление ветеринарного контроля, а также контроля за процессом производства продуктов питания (код по ОКВЭД 2 – 71.20.1);
28. Осуществление деятельности, связанной с испытанием и анализом свойств веществ и материалов физико-механического характера (код по ОКВЭД 2 – 71.20.3);
29. Деятельность, связанная с проведением испытаний, исследованиями и анализом целостных электрических и механических систем, проведение энергетического обследования (код по ОКВЭД 2 – 71.20.4);
30. Проведение экспертизы документации инженерных проектов, а также результатов инженерных изысканий (код по ОКВЭД 2 – 71.20.6);
31. Осуществление деятельности по техническому контролю, техническими испытаниями, проведением анализа и пр. (код по ОКВЭД 2 – 71.20.9);
32. Осуществление научных исследований, ведение разработок в сфере технических и естественных наук (код по ОКВЭД 2 – 72.1);
33. Осуществление деятельности рекламного характера (код по ОКВЭД 2 – 73.1);
34. Проведение исследований конъюнктуры рынка, а также деятельности по изучению общественного мнения (код по ОКВЭД 2 – 73.20);
35. Проведение анализа и деятельности, связанной с лизингом легковых автомобилей и иных легких автотранспортных средств (код по ОКВЭД 2 – 77.11);
36. Деятельность, связанная с арендой и лизингом прочих машин, оборудования и средств материального характера (код по ОКВЭД 2 – 77.3);
37. Деятельность, которая связана с арендой, а также лизингом иных видов транспорта, а также оборудования, материальных средств, которые не включены в другие группировки (код по ОКВЭД 2 – 77.39);
38. Осуществление деятельности по профессиональному образованию дополнительного характера, а также прочей образовательной деятельности, которая не включена в другие группировки (код по ОКВЭ 2 – 85.42.9).

На данный момент предприятие ООО «Арзамасский водоканал» имеет три лицензии, а именно:

1. Лицензия на осуществление деятельности по монтажу, техническому обслуживанию и проведению ремонта средств по обеспечению пожарной безопасности зданий и сооружений (лицензия от 07.04.2017, № Б/00642, юридический адрес лицензируемого предприятия – 606220, Нижегородская область, г. Арзамас, тер. Очистные сооружения, стр.1А);
2. Лицензия на осуществление деятельности в сфере использования возбудителей инфекционных заболеваний животных и человека (кроме тех случаев, когда данная деятельность имеет место в медицинских целях), а также генно - инженерно - модифицированных организмов 3 и 4 степеней потенциальной опасности, которая имеет место в системах замкнутого типа (лицензия от 05.08.2015 № 52.НЦ.12.001.Л.000005.08.15. Юридический адрес лицензируемого предприятия – Нижегородская обл., г. Арзамас, тер. Очистные сооружения, стр. 1А. Адрес осуществления лицензируемой деятельности: Нижегородская обл., г. Арзамас, ул. Складская д.23);
3. Лицензия на пользование участками недр с целью их геологического изучения и добычи подземных вод, которые в дальнейшем будут использоваться в целях водоснабжения населения питьевой водой, а также технического обеспечения водой промышленных объектов (лицензия на осуществление данного вида деятельности с 05.02.2015 по 01.08.2040 № НЖГ 01884 ВЭ, Нижегородская область, Арзамасский район, с. Слизнево, месторождение пресных вод Южно-Горьковское, Слизневский уч. – 16 скв.).

Рассмотри более подробно производственных затраты ООО «Арзамасский водоканал», а также показателей конечных финансово-хозяйственных результатов его деятельности за отчетный период – 2015, 2016 гг. Стоит отметить, что данные показатели завися, в том числе, и от состояния трудовых ресурсов предприятия, улучшение состояния которых сказывается на динамике рассматриваемых ниже показателей.

В целях изучения финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Арзамасский водоканал» нами была проанализирована годовая бухгалтерская отчетность данного предприятия за исследуемый период, а именно за 2015 и 2016 гг:

1. Бухгалтерский баланс за 2015, 2016 гг. предприятия ООО «Арзамасский водоканал» (форма №1 по ОКУД, Приложение 1);
2. Отчеты о движение денежных средств ООО «Арзамасский водоканал» за рассматриваемый период (2015,2016 гг., Приложение 2);
3. Отчеты о прибылях и убытках ООО «Арзамасский водоканал за 2015, 2016 гг (Приложение 3).

Согласно проведенному нами анализу можно отметить, что себестоимость услуг по водоснабжению является более высокой по сравнению с себестоимостью услуг по водоотведению. Так, в 2016 году имело место снижение доли в общих затратах финансовых средств, расходуемых на оказание услуг по водоснабжению предприятием ООО «Арзамасский водоканал». Однако в тот же период (2016 год) можно отметить рост себестоимости услуг по водоснабжению (по сравнению с 2015 годом: на 84, 59 тыс.руб. Кроме того, можно отметить заметный рост себестоимости услуг по водоотведению (по сравнению с 2015 годом: + 490,87 тыс. руб), а также имело место увеличение доли затрат на услуги по водоотведению среди общих затратах ООО «Арзамасский водоканал».

Данные изменения оказали влияние на показатели средней себестоимости услуг, оказываемых предприятием ООО «Арзамасский водоканал». Так, за рассматриваемый период, себестоимость 1 куб.м. отпущенной воды увеличилась (+ 0,99 руб.), как и увеличилась себестоимость 1 куб.м. пропущенной сточной жидкости (на 1,37 руб.) в 2016 году (по сравнению с 2015 годом).

Согласно проведенному нами анализу затрат ООО «Арзамасский водоканал» в зависимости от стадии технологического цикла, можно отметить, что наибольшая часть затрачиваемых финансовых ресурсов приходится на оплату электроэнергии. Другими статьями расходов со значительными затратами предприятия ООО «Арзамасский водоканал» приходится на ремонтные работы (доля которых выросла за рассматриваемый период на 12,6%), а также расходы, связанные с выплатой заработной платы работникам ООО «Арзамасский водоканал».

Таким образом, согласно проведенному нами анализу затрат в соответствии со стадиями технологического процесса можно отметить, что ООО «Арзамасский водоканал» несет большие затраты, связанные с осуществлением ремонтных работ, расходами по обеспечению электроэнергией и выплатой заработной платы рабочим. Сокращение расходов предприятия может происходить по данным статьям расходов за счет замены старого оборудования на новое, что предполагает не только сокращение затрат на ремонт оборудования, но и сокращение трудовых ресурсов предприятия в связи с автоматизацией производственного процесса и его модернизацией.

Из проведенного анализа затрат по стадиям технологического процесса, а также себестоимости оказываемых предприятием услуг можно сделать следующие выводы: предприятие ООО «Арзамасский водоканал» несет большие затраты на ремонтные работы, что говорит о необходимости замены старого оборудования для сокращения расходов на ремонт и снижения в дальнейшем себестоимости оказываемых услуг.

**2.2 Анализ обеспечения трудовыми ресурсами ООО «Арзамасский водоканал»**

Конечный результат деятельности предприятия во много определяется его трудовыми ресурсами.

По трудовыми ресурсами предприятия понимают совокупность всех работников, занятых на работе постоянного, сезонного и временного характера. Стоит отметить, что степень обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия, а также способность их рационального использования оказывает значительное влияние на такие показатели, как объем реализации услуг, снижение себестоимости услуг, реализуемых предприятием, прибыли, а также ряда других показателей деятельности предприятия, что, в целом способствует улучшению показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В качестве одного из важнейших этапов при проведении анализа трудовых ресурсов предприятия выступает изучение степени укомплектованности предприятия кадрами, имеющими соответствующие специальности и квалификации. Рациональность использования трудовых ресурсов выступает в качестве непременного условия, которое обеспечивает бесперебойность процесса производства и реализации услуг, оказываемых предприятием, что влияет на успех выполнения планов и реализации хозяйственных процессов. Таким образом, для проведения анализа обеспечения предприятия трудовыми ресурсами необходимым является сопоставление фактического количества работников, осуществляющих деятельность в соответствии с их профессией и категорией с плановой потребностью предприятия, уделяя при этом особое внимание степени обеспеченности трудовыми ресурсами профессий, являющихся ключевыми для того или иного предприятия.

Рассмотрим более подробно динамику и структуру трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал». Общая численность работников, осуществляющих трудовую деятельность на данном предприятии на конец 2016 года составляет 339 человека, что меньше численности работников ООО «Арзамасский водоканал» на конец 2015 года. Более подробно кадровый состав и структура предприятия ООО «Арзамасский водоканал» представлена в таблице 1.

Таблица 1.Динамика состава и структуры трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | На конец 2015 года | | На конец 2016 года | | Темп изменения, числ., % | | Отклонение уд.вес (+/-) | |
| Числ. чел | Уд.вес, % | Числ. чел | Уд.вес, % | 2016 к 2015гг, числ чел | 2016 к 2015 гг, уд.вес, % | 2016 к 2015гг, числ. чел | 2016 к 2015 гг, уд.вес, % |
| 1. Рабочие | 222 | 45,7 | 201 | 42,03 | 90,4 | 91,9 | -21 | -3,67 |
| 2. Служащие: | 132 | 27,1 | 138 | 28,98 | 105,1 | 107 | 6 | 1,88 |
| руководители | 60 | 12,36 | 67 | 14,03 | 111,7 | 113,5 | 7 | 1,67 |
| специалисты | 69 | 14,3 | 69 | 14,59 | 100 | 102,0 | 0 | 0,29 |
| Другие служащие | 3 | 0,41 | 2 | 0,34 | 83,3 | 82,9 | -1 | -0,07 |
| Всего работников | 354 | 100 | 339 | 100 |  |  |  |  |

Согласно данным, представленным в таблице 1, наибольшее количество сотрудников ООО «Арзамасский водоканал» составляют рабочие: на конец 2015 года – 45,7%, на конец 2016 года – 42,03%.

На долю сотрудников, являющихся служащими ООО «Арзамасский водоканал» в 2015 году приходится 27,1% от общей численности сотрудников предприятия, в 2016 году – 28,9% от общей численности сотрудников ООО «Арзамасский водоканал». Таким образом, мы можем наблюдать тенденцию роста удельного веса служащих по отношению к общей численности сотрудников предприятия.

Категория «служащие» представлена руководителями, специалистами и другими служащими предприятия ООО «Арзамасский водоканал». Так, на конец 2015 года удельный вес руководителей предприятия составил 12,3%, а на конец 2016 года – 14,03%. Таким образом, за рассматриваемый нами период времени (2015-2016гг.) можно увидеть тенденцию по увеличению численности руководителей предприятия ООО «Арзамасский водоканал» (по отношению к общей численности персонала) на 1,73%. Удельный вес специалистов, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» составил: на конец 2015 года – 14,3%, на конец 2016 года – 14,59%. Таким образом, можно отметить рост удельного веса специалистов по отношению к общей численности предприятия (несмотря на то, что фактически их численность не изменилась).

За рассматриваемый период времени, а именно за 2015-2016гг на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» мы можем наблюдать снижение численности рабочих. Так, на конец 2015 года численность рабочих составила 222 человека (45,7% от общей численности персонала предприятия), на конец 2016 года – 201 человек (42,03% от общей численности персонала). Таки образом, численность рабочих за рассматриваемый период сократилась на 21 человека (-3,67%).

Помимо количественных показателей трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» целесообразным будет рассмотреть его качественный состав, а именно общеобразовательные, профессионально-квалификационные уровни работников данного предприятия.

Таблица 2. Образовательный уровень руководителей ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Образовательный уровень | Численность руководителей на конец года | | Темп изменения, % | Отклонение (+/-) |
| 2015г. | 2016г. | 2016г к (от) 2008г. | 2016г к (от) 2008г. |
| Высшее | 31 | 32 | 105,6 | 1 |
| Среднее специальное | 18 | 22 | 113,6 | 4 |
| Профессионально-техническое | 2 | 3 | 114,3 | 1 |
| Общее среднее | 9 | 10 | 129,1 | 1 |
| Итого руководителей на конец периода | 60 | 67 |  |  |

Согласно данным, представленным в таблице 2 модно увидеть, что в рамках структуры руководителей предприятия ООО «Арзамасский водоканал» численность руководителей с высшим образованием на конец 2015 года составила 31 человек, а на конец 2016 года – 2016 человек. Таким образом, за рассматриваемый нами промежуток времени число руководителей с высшим образованием увеличилось на 1 человека.

Количество руководителей, имеющих среднее специальное образование в рамках рассматриваемого нами промежутка времени составило: на конец 2015 года – 18 человек, на конец 2016 года – 22 человека. Таким образом, в рамках анализируемого нами промежутка времени количество руководителей ООО «Арзамасский водоканал», имеющих среднее специально образование увеличилось на 4 человека. Что же касается руководителей предприятия, которые имеют профессионально-техническое и общее среднее образование, их доля сравнительно мала, по сравнению с количеством руководителей ООО «Арзамасский водоканал» и за рассматриваемый промежуток времени (2015-2016гг) число руководителей с профессионально-техническим образованием увеличилось на 1 человека, как и число руководителей с общим средним образованием – увеличилось на 1 человека.

Таблица 3. Образовательный уровень специалистов ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образовательный уровень | Численность специалистов на конец года | | Удельный вес, % | | Откл-е, уд.вес, п.п. (+/-) | Темп измен-я, %, числ |
| 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2016 от 2015 гг. | 2015 к 2016 гг. |
| Высшее | 38 | 39 | 40,6 | 41,15 | 0,55 | 1 |
| Среднее специальное | 37 | 36 | 39,71 | 39,23 | -2,97 | -1 |
| Профессионально-техническое | 4 | 5 | 3,20 | 7,66 | 4,46 | 1 |
| Общее среднее | 10 | 8 | 13,9 | 11,96 | -1,94 | -2 |
| Итого специалистов на конец года | 69 | 69 | 100 | 100 |  |  |

Согласно данным, представленным в таблице 3 можно увидеть, что наибольший удельный вес в структуре образовательного уровня предприятия ООО «Арзамасский водоканал» занимают специалисты, которые имеют высшее образование. Так, на конец 2015 года численность специалистов с высшим образованием составила 38 человек, что равняется 40,6% от общей численности специалистов ООО «Арзамасский водоканал», а на конец 2016 года – 39 человек, что составляет 41,15%. Таким образом, в рамках рассматриваемого нами промежутка времени удельный вес специалистов ООО «Арзамасский водоканал», имеющих высшее образование, увеличился на 0,55%.

Что же касается специалистов ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют среднее специальное образование, на конец 2015 года их численность составила 37 человек (39,71%), а на конец 2016 года – 36 человек (39,23). Таким образом, в рамках рассматриваемого промежутка времени можно отметить уменьшение удельного веса специалистов, имеющих среднее специальное образование на 2,97%.

Число специалистов ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют профессионально-техническое образование за рассматриваемый период времени (2015-2016гг) увеличилось на 1 человека, рост численности составил 4,46%. Что же касается специалистов ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют общее среднее образование, на конец 2015 года их численность составила 10 человек (13,9%), на конец 2016 года – 8 человек (11,96%). Таким образом, можно заметить тенденцию, согласно которой отмечается сокращение численности специалистов ООО «Арзамасский водоканал», имеющих общее среднее образование.

Таблица 4. Образовательный уровень рабочих предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образовательный уровень | Численность рабочих на конец года | | Удельный вес, % | | Откл-е, уд.вес, п.п  (+/-) | Темп изм-я, %, чел |
| 2015г | 2016г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016 от 2015гг. | 2016 к 2015 гг. |
| Высшее | 4 | 5 | 1,80 | 2,49 | 0,69 | 8,3 |
| Среднее специальное | 28 | 24 | 12,91 | 12,13 | -0,78 | 84,9 |
| Профессионально-техническое | 60 | 61 | 27,32 | 30,40 | 3,08 | 100,5 |
| Общее среднее | 118 | 103 | 53,15 | 51,16 | -1,99 | 87 |
| Общее базовое | 12 | 8 | 4,80 | 3,82 | -0,98 | 71,9 |
| Итого специалистов на конец периода | 222 | 201 | 100 | 100 |  |  |

Согласно данным, представленным в таблице 4, можно увидеть, что наибольший удельный вес в структуре уровня образования ООО «Арзамасский водоканал» занимают рабочие, которые имеют общее среднее образование. Так, на конец 2015 года их число равнялось 118 чел (53,15%), а на конец 2016 года – 103 человека (51,16%). Таким образом, за рассматриваемый нами временной промежуток удельный вес рабочих, которые имеют общее среднее образование, уменьшился на 1,99 п.п.

Количество рабочих, которые имеют профессионально-техническое образование на конец 2015 года равнялось 60 чел (27,32%), на конец 2016 года – 61 чел (30,40%). Таким образом, за рассматриваемый нами период времени удельный вес рабочих ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют профессионально-техническое образование увеличился на 1 человека (3,08 п.п). Число рабочих ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют среднее специальное образование на конец 2015 года равнялось 28 чел (12,91%), на конец 2016 года – 24 чел (12,13%). Из этого следует, что за рассматриваемый нами период времени можно отметить сокращение удельного веса рабочих со средним специальным образованием на 0,78 п.п. Что же касается рабочих ООО «Арзамасский водоканал», которые имеют высшее образование, стоит отметить, что их удельный вес на предприятия можно назвать незначительным – 1-2%. Тем не менее, за анализируемый нами промежуток времени можно отметить увеличение удельного веса рабочих данного образовательного уровня на 0,69 п.п (8,3%).

Таким образом, на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» можно наблюдать тенденцию поста образовательного уровня его сотрудников, доказательством чему может служить рост количества работников, имеющих высшее, среднее специальное, а также профессионально-техническое образование. Стоит отметить, что тенденция такого характера положительно влияет на уровень качества оказываемых услуг и объем производимой продукции.

При изучения квалификационного уровня персонала, работающего на предприятии, не стоит забывать тот факт, что квалификационный уровень трудовых ресурсов во многом определяется его возрастным составом. Соответственно, целесообразным будет рассмотреть и проанализировать возрастной состав предприятия ООО «Арзамасский водоканал» (см. Таблицу 5)

Таблица 5. Возрастной состав трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образовательный уровень | Численность рабочих на конец года | | Удельный вес, % | | Откл-е, числ, (+/-) | Темп изм-я, %, уд.вес, п.п. |
| 2015г. | 2016г. | 2015г. | 2016г. | 2016 от 2015гг. | 2016 5 2015гг. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Группы работников | | | | | | |
| По возрасту, лет | | | | | | |
| От 18 до 30 | 64 | 78 | 17,91 | 23,11 | 16 | 129,0 |
| От 31 до 39 | 38 | 29 | 10,56 | 8,65 | -9 | 81,9 |
| От 40 до 49 | 88 | 72 | 24,98 | 21,14 | -16 | 84,6 |
| ОТ 50 до 54 | 79 | 68 | 22,34 | 19,86 | -11 | 88,9 |
| От 55 до 59 | 56 | 55 | 15,93 | 16,22 | -1 | 101,8 |
| От 60 и старше | 29 | 37 | 8,29 | 11,01 | 8 | 132,8 |
| Итого | 354 | 338 | 100,0 | 100,0 |  |  |

Согласно расчетным данным, представленным в таблице 5, можно увидеть, что основную часть трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал» составляют работники, возраст которых от 40 до 49 лет. Численность трудовых ресурсов данной возрастной группы на конец 2015 года составила 88 человек (24,98%), а на конец 2016 года – 72 человека (21,14%). Таким образом, можно отметить сокращение численности персонала в возрасте от 40 до 49 лет на 16 человек. Что же касается работников в возрасте от 18 до 30 лет, они составляют вторую по величине возрастную группу ООО «Арзамасский водоканал». За рассматриваемый период времени численность трудовых ресурсов рассматриваемой возрастной группы увеличилась на 16 человек и на конец 2016 года составила 78 человек (23,11%). Наименьшая доля персонала, осуществляющего трудовую деятельность на ООО «Арзамасский водоканал» приходится на долю работников, чей возраст более 60 лет (11,01%).

В качестве одного из важных условий, влияющих на эффективность работы персонала ООО «Арзамасский водоканал» выступает стабильность трудовых ресурсов предприятия.

Для рассмотрения и анализа движения трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» воспользуемся системой показателей, которые представлены в таблице 6.

Таблица 6. Показатели движения трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2014-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | Годы | | | Отклонение (+/-) | | | Темпы изменения, % | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2015 от 2014гг. | | 2016 от 2015гг. | 2015 к 2014гг. | 2016 к 2015гг. |
| 1. Принято на работу | | 12 | 8 | 3 | -4 | | -5 | 164,7 | 92,9 |
| 2. Уволено работников, всего | | 32 | 3 | 2 | -29 | | -1 | 106,1 | 99,5 |
| В том числе: | |  |  |  |  | |  |  |  |
| - по сокращению численности | | 0 | 0 | 1 | 0 | | 1 | 0 | - |
| - за прогул и иные | | 3 | 4 | 5 | -1 | | -1 | 175 | 114,3 |
| Продолжение таблицы 6 | | | | | | | | | |
| нарушения трудовой дисциплины | |  |  |  |  | |  |  |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  |  |
| - по соглашению сторон | | 62 | - |  | 2 | | -1 | 103,2 | 97,9 |
| 3. Списочная численность работников в среднем за период | | 331 | 319 | 325 | -12 | | 6 | 96,3 | 102,0 |
| 4. Показатели оборота, % | |  |  |  |  | |  |  |  |
| - по приему | | 3,59 | 2,26 | 0,89 | -1,33 | | -1,37 | 171,1 | 91,0 |
| - по увольнению | | 9,58 | 0,85 | 0,59 | -8,73 | | -0,26 | 110,2 | 97,6 |
| - текучести кадров | | 19,46 | 1,13 | 1,48 | -18,33 | | 0,35 | 11-,2 | 97,1 |

 Коэффициент оборота по приему показывает, какую часть составляют работники, принятые в течение данного периода от числа работников, состоящих в списках на конец периода.

http://www.risemanager.ru/images/books/400/image007.png (11)

Где Коб.пр - коэффициент оборота по приему, Чприн. - число принятых за период, чел., Чср.спис. - среднесписочная численность за период, чел.

Так, согласно имеющимся данным, коэффициент оборота по приему (2014) составляет:

Коб.пр = 12/334\*100% = 3,59 (%),

Коэффициент оборота по приему (2015) составляет:

Коб.пр = 8/354\*100% = 2,26 (%),

Коэффициент оборота по приему (2016) составляет:

Коб.пр = 3/338\*100% = 0,89 (%),

 Коэффициент оборота по увольнению показывает, какая часть работников из числа, состоящих в списках на начало периода, выбыла в отчетном периоде.

http://www.risemanager.ru/images/books/400/image008.png(12)

Где Коб.ув - коэффициент оборота по увольнению, Чувол - число уволенных за период, чел., Чср.спис. - среднесписочная численность за период, чел.

Так, согласно имеющимся данным, коэффициент оборота по увольнению (2014) составляет:

Коб.ув = 32/334 \* 100% = 9,58 (%)

Коэффициент оборота по увольнению (2015) составляет:

Коб.ув = 3/354 \* 100% = 0,85 (%)

Коэффициент оборота по увольнению (2016) составляет:

Коб.ув = 2/338 \* 100% = 0,59 (%)

Коэффициент текучести кадров характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале):

http://www.risemanager.ru/images/books/400/image006.png (13)

Где Ктекуч. - коэффициент текучести кадров, Чув.с.ж. - число уволенных по собственному желанию, чел., Чув.нар.дисц. - число уволенных за нарушения трудовой дисциплины, чел., Чср.спис. - среднесписочная численность за период, чел.

Так, согласно имеющимся данным, коэффициент текучести кадров (2014) составляет:

Ктекуч. = (62 + 3) / 334 \* 100% = 19,46 (%);

Коэффициент текучести кадров (2015) составляет:

Ктекуч. = (0 + 4) / 354 \* 100% = 1,13 (%);

Коэффициент текучести кадров (2016) составляет:

Ктекуч. = (0 + 5) / 338 \* 100% = 1,48 (%);

Согласно данным, представленным в таблице 6 можно увидеть, что на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» за анализируемый промежуток времени коэффициент движения кадров уменьшился и за 2015 год составил 1,13%. За рассматриваемый промежуток времени коэффициент оборота по увольнению трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» сократился и на конец 2016 года был равен 0,59 %. Что же касается коэффициента по приему на работу персонала предприятия ООО «Арзамасский водоканал», можно увидеть сокращение в 2016 году, по сравнению с 2015 годом (-1,37%). Кроме того, согласно материалам, представленным в Таблице 6, можно отметить, что наибольшее число работников было принято на предприятие ООО «Арзамасский водоканал» в 2015 году.

В 2016 году был уволено на 1 сотрудника больше, по сравнению с 2015 годом. Так, в 2016 году было уволено 5 работников за прогулы и иные нарушения трудовой дисциплины.

Таким образом, согласно данным таблицы 6 можно отследить, что имеет место тенденция роста показателя по увольнениям и постоянства кадров, которая отрицательно сказывается на предприятии: потеря кадров, знакомых со спецификой трудовой деятельности на ООО «Арзамасский водоканал» может выступать причиной того, что предприятию приходится расходовать время и финансовые ресурсы с целью обучения и подготовки новых специалистов предприятия.

Так, стоит более тщательнее рассмотреть причины выбытия сотрудников предприятия ООО «Арзамасский водоканал», которые связаны с нарушением трудовой дисциплины. Так, данные случаи могут иметь место в случае нерешенных социальных проблем, а именно случаи нарушений трудовой дисциплины из-за пьянства, хищений и т.д. Так, за 2015 год за нарушение трудовой дисциплины на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» было уволено 4 сотрудника.

**2.3 Факторный анализ использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал»**

Уровень обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, а также эффективность их использования оказывают значительное влияние на своевременность, а также объем выполняемых предприятием работ и услуг, эффективность пользования оборудованием предприятия. Так, в конечном итоге, данные факторы в значительной степени влияют на такие показатели, как уровень производительности предприятия, себестоимость реализуемой им продукции (оказываемых услуг), размер получаемой прибыли, а также другие экономические показатели.

Для того, чтобы дать максимально объективную и полную оценку процесса использования трудовых ресурсов предприятия, используем систему показателей производительности труда, при помощи которой представляется возможность оценить способность конкретного вида трудовой деятельности к созданию за единицу времени определенного количества потребительских стоимостей.

Так, необходимым представляется осуществить расчет показателей производительности труда предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2014-2016гг (см. таблицу 7).

Таблица 7. Показатели производительности труда предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за 2014-2016гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение, (+/-) | | Темп изменения, % | |
| 2014г. | 2015г. | 2016г. | 2015 от 2014гг. | 2016 от 2015гг. | 2015 к 2014гг. | 2016 к 2015гг. |
| 1. Объем произведенной продукции (реализованных услуг) в сопоставимых ценах, тыс.руб | 12 200 | 14 665 | 23 871 | 2 465 | 9 206 | 120,2 | 163,8 |
| 2. Численность работников ППП, чел. | 297 | 288 | 292 | -9 | 4 | 97,1 | 101,3 |
| В том числе рабочих | 223 | 216 | 219 | -7 | 3 | 97,1 | 101,2 |
| 3. Фонд заработной платы ППП, тыс. руб | 1839,5 | 2277,1 | 4020,4 | 437,6 | 1743,3 | 123,8 | 176,6 |
| 4. Среднегодовая заработная плата ппп, тыс руб | 20,6 | 26, 0 | 46, 0 | 0,54 | 2,0 | 127,6 | 174,4 |
| 5. Среднегодовая выработка предприятия, тыс. руб | 13,69 | 16,95 | 27,25 | 3,26 | 10,3 | 123,8 | 160,7 |
| В том числе на одного рабочего, тыс. руб | 18,263 | 22, 596 | 36, 333 | 4. 333 | 13, 743 | 123,7 | 160,8 |
| 6. Число человеко-часов, отработанных рабочими | 453,8 | 491,3 | 513,9 | 37,5 | 22,6 | 108,3 | 104,6 |
| 7. Часовая производительность труда одного рабочего | 8,96 | 9,95 | 15,5 | 0,99 | 5,55 | 111,0 | 155,8 |

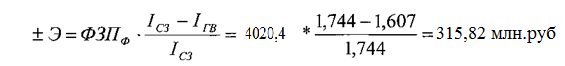
Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, в основу которой легли данные Приложений 1, 3, 4

Согласно показателям, представленным в таблице 7 можно сделать вывод о том, что величина среднегодовой выработки каждого из работников предприятия ООО «Арзамасский водоканал», согласно объемам производства продукции (реализации услуг) в сопоставимых ценах за 2016 год увеличилась на 10,3 тысруб (60,7%) по сравнению с тем же показателем за 2015 год.

Что же касается темпов роста объемов производства (реализации услуг) предприятия ООО «Арзамасский водоканал», на конец 2016 года он составил 163,8%, превысив при этом темпы роста среднесписочной численности производственных ресурсов (101,3%), что может быть выделено в качестве положительного момента.

Необходимым представляется определение суммы экономии (-Э) либо перерасхода (+Э) Фонда заработной платы предприятия ООО «Арзамасский водоканал», что обусловлено различием между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

Далее определим сумму экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в ООО «Арзамасский водоканал» в связи с различием темпов роста производительности труда и средней заработной платы по формуле:



Где (14)

(15)

Так, можно увидеть, что размер перерасхода фонда заработанной платы работников ООО «Арзамасский водоканал» за 2016 год равен 315, 82 тыс. рублей.

Кроме рассмотрения и анализа нами динами производительности труда, целесообразным является определить влияние на изменение данного показателя, оказываемых основными факторами (данные представлены в таблице 8 и таблице 9).

Таблица 8. Таблица расчета условных показателей производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал», составленная с целью определения степени влияния тех или иных факторов за анализируемый период (2014-2015 гг.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Расчет | Значение |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Величина производительности труда работников предприятия при условии базисных значения факторов | ПТбаз := Объем производства отч. / Численность рабочих отч.х Доля производственных рабочих в общей численности работников отч. | 13,707 |
| 2. Величина условного показателя производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» при условии наличия отчетного значения объема производства, а также базовых значениях других факторов | ПТусл1 = Объем производства баз. / Численность рабочих отч. \* Долю производственных рабочих в общей численности работников отч. | 16,465 |
| 3. Величина условного показателя производительности труда работников ООО | ПТусл2 = Объем производства баз. / Численность рабочих |  |
| Продолжение таблицы 8 | | |
| «Арзамасский водоканал» при условии того, что значения объема производимой продукции (реализуемых услуг) | баз. \* Долю производственных рабочих в общем количестве трудовых ресурсов предприятия отч. | 16, 947 |
| 4. Величина показателя производительности труда за рассматриваемый период | ПТотч = Объем производства баз. / Численность работников баз. \* Доля производственных работников в общей численности работников ООО «Арзамасский водоканал» баз | 16, 947 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка

Согласно данным, представленным в таблице 9, представляется провести анализ основных факторов, которые оказывают влияние на показательно производительности Труда работников предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за рассматриваемый промежуток времени (2014-2015гг).

Таблица 9. Таблица расчета величин условных показателей производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» с целью определения факторного влияния за 2014 – 2015г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование фактора | Расчетная формула | Оказываемое влияние (+/-) |
| 1. Объемы производимой продукции (оказываемых услуг) |  | 2,758 |
| 2. Количество работников, осуществляющих трудовую деятельность в рамках основного производства |  | 0,482 |
| Продолжение таблицы 9 | | |
| 3. Доля производственных работников общем количестве работников ООО «Арзамасский водоканал» |  | 0 |
| Итого (величина общего изменения): |  | 3,24 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, составленная с использованием данных таблицы 8.

В соответствии с данными, которые представлены в таблице 9, можно отметить, что процесс изменения объемов производимой продукции (реализуемых услуг) способствовал увеличению такого показателя, как производительность труда работников ООО «Арзамасский водоканал» на 2,7 млн. руб.. Кроме того, положительное влияние на рост производительности труда работников данного предприятия оказал такой фактор, как изменение количества работников основного производства ООО «Арзамасский водоканал» - 2,7 млн. руб.. Стоит отметить, что на показатель производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» не оказал влияние на изменение такого фактора, как удельный вес производственных рабочих в общем количестве работника данного предприятия (см. таблицу 9).

Таким образом, согласно рассмотренным выше факторам наибольшим влиянием на развитие положительной динамики такого показателя, как производительность труда характеризуется фактор изменение объема производства (реализуемых услуг) предприятия ООО «Арзамасский водоканал».

Таблица 10. Таблица расчета величин условных показателей производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» с целью определения степени влияния факторов в 2015-2016 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Расчет | Значение |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Величина производительности труда работников предприятия при условии базисных значения факторов | ПТбаз := Объем производства отч. / Численность рабочих отч.х Доля производственных рабочих в общей численности работников отч. | 16, 947 |
| 2. Величина условного показателя производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» при условии наличия отчетного значения объема производства, а также базовых значениях других факторов | ПТусл1 = Объем производства баз. / Численность рабочих отч. \* Долю производственных рабочих в общей численности работников отч. | 27, 580 |
| 3. Величина условного показателя производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» при условии того, что значения объема производимой продукции (реализуемых услуг) | ПТусл2 = Объем производства баз. / Численность рабочих баз. \* Долю производственных рабочих в общем количестве трудовых ресурсов предприятия отч. | 27, 250 |
| 4. Величина показателя производительности труда за рассматриваемый период | ПТотч = Объем производства баз. / Численность работников баз. \* Доля производственных работников в общей численности работников ООО «Арзамасский водоканал» баз | 27, 250 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка

Согласно данным, представленным в таблице 11, представляется провести анализ основных факторов, которые оказывают влияние на показательно производительности Труда работников предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за рассматриваемый промежуток времени (2015-2016 гг.)

Таблица 11. Таблица расчета величин условных показателей производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» с целью определения факторного влияния за 2015– 2016гг

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование фактора | Расчетная формула | Оказываемое влияние (+/-) |
| 1. Объемы производимой продукции (оказываемых услуг) |  | 10, 633 |
| 2. Количество работников, осуществляющих трудовую деятельность в рамках основного производства |  | - 0, 33 |
| 3. Доля производственных работников общем количестве работников ООО «Арзамасский водоканал» |  | 0 |
| Итого (величина общего изменения): |  | 10, 303 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, составленная с использованием данных Таблицы 8.

В соответствии с данными, которые представлены в таблице 9, можно отметить, что процесс изменения объемов производимой продукции (реализуемых услуг) способствовал увеличению такого показателя, как производительность труда работников ООО «Арзамасский водоканал» на 10,6 млн. руб.. Что же касается влияния, оказываемого изменением количества работников, задействованных на основном производстве предприятия ООО «Арзамасский водоканал», имеет место сокращение показателя производительности труда, которое составило 0, 33 млн. руб.. Стоит отметить, что на показатель производительности труда работников ООО «Арзамасский водоканал» не оказал влияние на изменение такого фактора, как удельный вес производственных рабочих в общем количестве работника данного предприятия (см. таблицу 11).

Таким образом, согласно рассмотренному нами влиянию, оказываемому факторами, влияющими на производительность труда работников, было установлено, что в наибольшей степени положительное влияние на изменения динамики данного показателя имел такой фактор, как изменение объемов производства (производимой продукции, оказываемых услуг).

Далее, в рамках проводимого нами исследования, целесообразным будет являться проведение анализа изменений такого показателя, как среднегодовая выработка (ГВ), который находится в зависимости от числа трудовых дней, которые были выработаны одним работником ООО «Арзамасский водоканал» в течение одного года (Г), а также от продолжительности трудового дня работников (П), размера среднечасовой выработки (ЧВ); данные представлены в таблице 12.

Таблица 12. Расчет производительности труда соответственно действующим ценам за произведенную продукцию (оказанные услуги) предприятием ООО «Арзамасский водоканал» за 2015-2016гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение, (+/-) | | Темп изменения, % | |
| 2014г. | 2015г. | 2016г. | 2015 от 2014 гг | 2016 от 2015 гг | 2015 к 2014 гг | 2016 к 2015 гг |
| Объем произведенной продукции (реализованных услуг), указанный согласно ее фактической цене, млн. руб. | 12353 | 14567 | 38075 | 2, 214 | 23 508 | 117, 9 | 261,4 |
|  | | | | | | | |
| Продолжение таблицы 12 | | | | | | | |
| Среднесписочное количество работников ППП, чел | 297 | 288 | 292 | -9 | 4 | 97,1 | 101,3 |
| Среднесписочное количество рабочих предприятия, чел. | 223 | 216 | 219 | -7 | 3 | 97,2 | 101,2 |
| Удельный вес рабочих, работающих в ППП, (Уд) | 75 | 75 | 75 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Количество дней, отработанных одним сотрудником предприятия за 1 год, дней (Д) | 191 | 213 | 220 | 22 | 7 | 111, 5 | 103, 3 |
| Продолжение Таблицы 12 | | | | | | | |
| Средняя продолжительность трудового дня работников предприятия, часов (П) | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Общее количество отработанных человека-часов (стр.2 \* стр. 3 \* стр. 4) | 1361448 | 1473960 | 1541760 | 112512 | 67800 | 108, 3 | 104, 6 |
| Размер среднечасовой выработки | 13, 864 | 16, 821 | 43, 456 | 2, 957 | 26, 635 | 121, 3 | 258, 3 |
| Размер среднегодовой выработки одного работника (ГВ), млн. руб., (стр. 1 / стр. 2) |
| Средняя выработка одного сотрудника предприятия, млн. руб. (ЧВ)  (стр.1 / стр. 5) | 0,009 | 0, 010 | 0, 025 | 0, 001 | 0, 015 | 111, 1 | 250 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, в основу которой легли данные Приложений 1, 3, 4

Далее следует определить степень влияния, указанных в таблице 12 факторов на показатель производительности труда одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал». Расчеты динамики данного показателя представлены в таблице 13 и таблице 14.

Таблица 13. Таблица расчета динамики производительности труда на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» под влиянием указанных факторов в 2014-2015 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование фактора | Расчетная формула для вычисления величины оказываемого фактором влияния на величину среднегодовой выработки одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал» | Размер величины оказываемого фактором влияния, млн. руб. |
| 1. Среднее количество времени, которое отработал один работник за 1 год, дни |  | 132 |
| 2. Величина средней продолжительности рабочего дня сотрудника предприятия, часов |  | 0 |
| 3. Величина среднечасовой выработки работника предприятия, млн. руб. |  | 1, 278 |
| Продолжение таблицы 13 | | |
| 4. Величина среднегодовой выработки на одного сотрудника предприятия, млн. руб. |  | 2, 96 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, составленная с использованием Приложений

Согласно данным, представленным в таблице 12, можно придти к выводу о том, что величина среднегодовой выработки на одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал» за анализируемый период времени, по сравнению с аналогичными показателями 2015 года, увеличилась на 26,6 млн. руб., в том числе и путем уменьшения среднего количества времени, которое было отработано одним сотрудником предприятия (1, 32 млн. руб.), а также за счет увеличения величины среднечасовой выработки работника ООО «Арзамасский водоканал» (увеличилась на 1, 278 млн. руб.), что позволяет дать положительную характеристику деятельность предприятия ООО «Арзамасский водоканал». Что же касается такого фактора, как средняя продолжительность рабочего дня сотрудника предприятия, на величину среднегодовой выработки одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал» от влияния не оказывает.

Таблица 14. Таблица расчета степени влияния указанных факторов на динамику производительность труда предприятии ООО «Арзамасский водоканал» в 2015-2016 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование фактора | Расчетная формула для вычисления величины оказываемого фактором влияния на величину среднегодовой выработки одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал» | Размер величины оказываемого фактором влияния, млн. руб. |
| 1. Среднее количество времени, которое отработал один работник за 1 год, дни |  | 1, 05 |
| 2. Величина средней продолжительности рабочего дня сотрудника предприятия, часов |  | 0 |
| 3. Величина среднечасовой выработки работника предприятия, млн. руб. |  | 1, 98 |
| 4. Величина среднегодовой выработки на одного сотрудника предприятия, млн. руб. |  | 26, 6 |

Примечание: В качестве источника выступает собственная разработка, составленная с использованием Приложений

В соответствии с данными, которые представлены в таблице мы можем сделать вывод о том, что величина среднегодовой выработки на одного сотрудника предприятия ООО «Арзамасский водоканал» за анализируемый период времени, в сравнении с 2015 годом, увеличилась на 26, 6 млн. руб., что было достигнуто также путем снижения средней величины времени, которое было отработано одним сотрудником предприятия – увеличение на 1, 05 млн. руб., путем увеличения среднечасовой выработки сотрудника ООО «Арзамасский водоканал» - рост на 1, 98 млн. руб. Таким образом, все вышеперечисленное позволяет дать положительную характеристику деятельности предприятия ООО «Арзамасский водоканал». Такой фактор, как средняя продолжительность рабочего дня сотрудника предприятия, не оказывает влияние на размер среднегодовой выработки одного сотрудника ООО «Арзамасский водоканал».

Таким образом, для того, чтобы имел место рост эффективности процесса управления трудовыми ресурсами ООО «Арзамасский водоканал», а именно положительная динамика такого показателя как результативность труда рабочих предприятия необходимым является выявление путей, являющихся наиболее целесообразными в рамках достижения этой цели. Кроме того, возможно стоит рассмотреть возможность по повышению образовательного уровня профессиональной подготовки работников предприятия ООО «Арзамасский водоканал» для обеспечения в дальнейшем положительной динамики такого показателя как производительность труда, учет предложений рационализаторского характера, показателей качества трудовой деятельности в целом.

Повышение уровня профессиональной подготовки трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» стоит проводить с максимальной эффективностью, в минимальные сроки, без отрыва от производственной деятельности, непосредственно в отношении специфических особенностей деятельности, осуществляемой предприятием ООО «Арзамасский водоканал» и с максимальной отдачей вложенных средств.

**ГЛАВА 3: Рекомендательная часть**

**3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал»**

Проведенный нами анализ использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал» показал, что целесообразным является разработать комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности их использования.

Процесс осуществления деятельности предприятием предполагает наличие адекватной оценки имеющихся у него трудовых ресурсов, осуществление работы по выбору оптимальных направлений их использования.

С экономической точки зрения улучшение использования трудовых ресурсов предприятия предполагает наличие определенной проблемы выбора, которая заключается в определении такого варианта использования ресурсов предприятия, который обеспечивал бы максимальный уровень доходности осуществляемой предприятием деятельности.

В ходе проведенного нами анализа эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал», целесообразной является разработка комплекса мероприятий, целью которых являлось бы улучшение использования трудовых ресурсов данного предприятия.

Разработанный нами комплекс мероприятий предполагает осуществление работы по нескольким направлениям улучшения деятельности предприятия в соответствии с тем или иным аспектом влияния трудовых ресурсов предприятия на размер получаемой им прибыли, рентабельности, повышении производительности труда. Рассмотрим рекомендации, направленные на улучшение использование трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал».

Рекомендации, выполнение которых предполагает совершенствование организации трудовой деятельности сотрудников ООО «Арзамасский водоканал»:

1. Осуществление деятельности, целью которой является оптимизация форм разделения и кооперации трудовой деятельности персонала ООО «Арзамасский водоканал»;
2. Проведение комплекса мероприятий, способствующего улучшению обслуживания рабочих мест персонала предприятия, рациональность их организации;
3. Внедрение и рационализация передового опыта в области водоснабжения и водоотведения, что предполагает повышение образовательного уровня сотрудников предприятия;
4. Использование более прогрессивных технологий, техник по очистке, распределению воды, водоотведению.

Стоит отметить, что все вышеперечисленные мероприятия должны осуществляться на постоянной основе. На первоначальном этапе необходимо провести рационализацию среднесписочного количества сотрудников ООО «Арзамасский водоканал». Дело в том, что в случае перерасхода численности трудовых ресурсов свидетельствует о наличии лишних расходов в заработной плате сотрудников предприятия. Следовательно, целесообразным может служить сокращение численности персонала с последующим повышением заработной платы оставшимся на предприятии сотрудникам.

Для дальнейшего улучшения показателей производительности труда целесообразным будет осуществление совокупности следующих мероприятий:

1. Повышение уровня автоматизации и механизации производственного процесса;
2. Мероприятия, направленные на укрепление трудовой дисциплины;
3. Совокупность мероприятий, направленных на повышение образовательного и квалификационного уровня работников ООО «Арзамасский водоканал»;
4. Применение прогрессивных методов нормирования трудовой деятельности работников ООО «Арзамасский водоканал»;
5. Внедрение комплекса мероприятий, направленных на материальное и моральное стимулирование трудовой деятельности; введение премиальной системы;
6. Установление наиболее благоприятного психологического климата в трудовом коллективе предприятия.

Помимо вышеперечисленный факторов на уровень эффективности трудовой деятельности работников предприятия сказываются продолжительность рабочей смены, а также количество дней, отработанный за контрольный промежуток времени.

Осуществление комплекса мероприятий, направленных на реализацию резерва рабочего времени сотрудников ООО «Арзамасский водоканал», следует увеличить болю рабочих среди общей численности персонала предприятия.

Одним из факторов, отрицательно сказывающемся на состоянии трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» выступает высокая степень текучести кадрового состава предприятия, а также использование рабочего времени сотрудников не в полной мере.

В качестве рекомендаций по уменьшению текучести кадров, а также повышению постоянства трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал»:

Создание системы стимулирования работников предприятия, способствующей повышению мотивирования трудовой деятельности сотрудников ООО «Арзамасский водоканал».

Деятельность ООО «Арзамасский водоканал» ориентирована как на работу с крупными предприятиями, так и на обслуживание физических лиц – абонентов ООО «Арзамасский водоканал». Так, в рамках работы с физическими лицами, данное предприятие осуществляет подачу питьевой, горячей воды населению, осуществляет сбор, очистку и перераспределение сточных вод. Работа с крупными предприятиями предполагает поставку воды на промышленные объекты города. Данный вид деятельности является постоянным (не сезонным), однако, существуют периоды увеличения и уменьшения объемов осуществляемой деятельности, что все-таки связано с сезонными изменениями: увеличение нагрузки на канализационные стоки, очистные сооружения во время паводка, повышенная потребность в поставляемой воде в летний период, и т.д. Положительное влияние на уровень мотивирования работников предприятия оказало бы введение стимулирующих выплат за выход на работу во внеурочное время, а также скорость решения производственных задач и повышение объема произведенных работ тем или иным сотрудником.

В качестве одной из неизбежных проблем, возникающих в ходе деятельности предприятия, выступает система социального обеспечения трудовых ресурсов предприятия. Так, в целях улучшения системы безопасности трудовой деятельности следует соблюдать следующие рекомендации:

1. Осуществлять деятельность по разработке инструкций по соблюдении безопасности трудовой деятельности на предприятии ООО «Арзамасский водоканал»;
2. Создать график, согласно которому на регулярной основе будет проводиться инструктаж по технике безопасности с производственным персоналом предприятия;
3. Осуществить работу по созданию графика предупредительного ремонта основных технологических механизмов и оборудования; назначить людей, которые будут нести ответственность за своевременность выполнения ремонтных работ;
4. Создать оптимальные условия для отдыха сотрудников ООО «Арзамасский водоканал», в том числе предоставить им возможность получения санаторно-курортного лечения, что оказывает также значительное влияние на имидж предприятия в целом;

В целях улучшения эффективности использования фонда рабочего времени персонала ООО «Арзамасский водоканал» целесообразным будет являться:

1. Введение мер, направленных на ужесточение контроля за исполнением трудовой дисциплины работников ООО «Арзамасский водоканал», что может осуществляться как в организационном порядке (со стороны непосредственных руководителей), так и в форме материального стимулирования – путем введения взысканий и финансовых санкций (введения штрафов, сокращением премий и т.д.);
2. Сокращение времени обучения и адаптации сотрудников, принимаемых на работу, что имеет особое значение, особенно в условиях кадровой текучести трудовых ресурсов предприятия;
3. Сокращение случаев перебоев в работе предприятия вследствие организационно-технических причин.

Предполагается, что успешная реализация представленных выше рекомендаций окажет положительное влияние на производительность труда работников ООО «Арзамасский водоканал», а также снизит влияние негативных факторов.

При механизации и дальнейшей автоматизации производственного процесса на ООО «Арзамасский водоканал», что предполагает снижение доли ручного труда работников предприятия. Соответственно, с одной стороны, необходимо повышать образовательный и квалификационный уровень сотрудников предприятия, с другой – предполагается сокращение числа сотрудников предприятия вследствие замены ручного труда механизированным.

**3.2 Экономическая оценка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал»**

В процессе осуществление комплекса мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов предприятия одно из важных мест занимает привлечение резервов роста эффективности трудовой деятельности предприятия.

Под резервами роста труда принято рассматривать совокупность неиспользованных возможностей по экономии затрат трудовой деятельности сотрудников предприятия (например, снижение трудоемкости выполняемых сотрудниками операций, увеличение объема выработки персонала и т.д.)

Резервы имеют свойства быть использованными, а потом возникать вновь в соответствии с влиянием достижений в связи с появлением нововведений, обусловленных научно-техническим прогрессом. Говоря о количественном измерении резервов роста и улучшения трудовой деятельности, величина резервов определяется как разница между уже достигнутыми и максимально возможными показателями уровня производительности труда за определенный временной промежуток.

Степень использования резерва трудовых ресурсов предприятия оказывает влияние на такой показатель как производительность труда сотрудников данного предприятия. Так, предполагается, что каждый вид резерва может быть рассмотрен в соотношении с определенным фактором. В свою очередь, целесообразным является классификация совокупности резервов по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия соответственно классификации факторов, влияющих на его экономические показатели. Стоит отметить, что именно соотнесение совокупности факторов с совокупностью резервов по улучшению использования трудовых ресурсов представляет возможным в ходе анализа определить основные причины потерь и непроизводительных трудовых затрат в отношении каждого фактора, а в дальнейшем выделить возможные пути по устранению выявленных недостатков.

Стоит отметить, что при этом деятельность по улучшению эффективности использования трудовых ресурсов невозможна без обеспечения повышения образовательного уровня и профессионализма работником предприятия, рост которых, с учетом прочих равных условий, может превратиться в неоспоримое конкурентное преимущество, обеспечивая предприятию достижение отличных результатов.

На сегодняшний день уровень развития научно-технического прогресса, отражающийся в появлении и, соответственно, приобретении предприятием новейшего прогрессивного оборудования и оснащения диктует необходимость высокого профессионализма и осуществления работы по постоянному обновлению конкретных знаний, умений и навыков не только рабочей, но и иных категорий персонала предприятия, занятых как в промышленном производстве, так и в обслуживании современных технических систем.

Следовательно, повышение производительности труда, улучшение качества работы персонала предприятия может реализовываться путем обучения работников новым смежным с прежним видам деятельности. Так, преимущество многих современных образовательных программ заключается в относительно кратких сроках обучения, возможности обучаться и усваивать часть материала дистанционно, что предполагает уменьшение расходов со стороны предприятия на образовательные нужды, а также наличие возможности уделять внимание только наиболее актуальным вопросам, связанным непосредственно с процессом осуществления трудовой деятельности.

Тренинг (краткосрочный образовательный курс практической направленности) является одним из этапов по совершенствованию и реализации корпоративной культуры предприятия, ее кадровой политики и представляет собой краткосрочное обучение действиям, которые непосредственно необходимы для использования в процессе решения каких-либо конкретных ситуаций.

Привлекательность тренингов как одного из видов краткосрочного обучения состоит в том, что в ходе данного образовательного процесса имеет место передача концентрированного, практико-ориентированного опыта в высокоинтенсивном режиме. Лектор в данном случае, являясь опытным тренером, владеет рядом определенных приемов, цель которых состоит в повышение эффективности процесса обучения. Однако не стоит рассчитывать на то, что учебный материал, усвоение которого рассчитано на 70 учебных часов, будет усвоен 10 часов.

Обучение в ходе краткосрочных курсов представляет собой передачу знаний при помощи микро-лекций. Так, рационально организованный тренинг предполагает наличие информационной составляющей, размер которой составляет не более 15-20%. Что же касается остального учебного времени, оно, как правило, отводится на выполнение упражнений специального характера и моделирования ситуаций, которые носят проблемный характер. Помимо этого, рациональность предоставляемого учебного материала предполагает наличие ряда разнообразных технических решений одного и того же технического вопроса. Стоит также отметить, что в качестве основной задачи такого краткосрочного курса выступает процесс развития навыков – практико-ориентированных способностей, что положительно сказывается на общей мотивации к осуществлению трудовой деятельности и, соответственно, влияет на результаты деятельности производственного характера, а также деятельности по обслуживанию и оказанию услуг. Чем выше мотивация к осуществлению трудовой деятельности, тем лучше становятся ее результаты: увеличивается объем производимой продукции, улучшаются ее качественные показатели, уменьшаются временные затраты на производство и обслуживание производственных систем.

Так, целесообразным будет выступать рассмотрение результативности по отношению к росту уровня производительности трудовой деятельности работников предприятия ООО «Арзамасский водоканал» организации системы мероприятий, целью которых является повышение уровня профессионализма работников данного предприятия и связанного с ним их квалификационного уровня. Согласно последним полученным нами данным, на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» осуществляют трудовую деятельность 339 человек. Так, целесообразным было бы отправка на кратковременные курсы не менее 10 работников данного предприятия.

В связи с тем, что сменность работы предприятия ООО «Арзамасский водоканал» подразумевает непрерывность цикла, поскольку остановка деятельности предприятия, связанная с забором, подачей и распределением питьевой воды, горячей воды а также сбором и обработкой сточных вод, не представляется возможной. Таким образом, в целях достижения максимальной эффективности распределения затрат на прохождение краткосрочных образовательных курсов целесообразным отправка на учебу по 3-4 человека на протяжение трех месяцев. В качестве источника финансирования выступают собственные средства. В Таблице 15 рассмотрены затраты, связанные с повышением образовательного уровня ООО «Арзамасский водоканал».

Таблица 15. Смета затрат на обучение персонала предприятия ООО «Арзамасский водоканал»

|  |  |
| --- | --- |
| Направление расходуемых финансовых средств | Стоимость услуги, тыс.руб |
| Оплата проезда обучающихся сотрудников | 40 |
| Суточные (из расчета 30 дней по 14 000 руб.) | 420 |
| Оплата проживания | 190 |
| Оплата непосредственно обучения | 250 |
| Итого | 900 |
| ВСЕГО (10 человек) | 9000 |

Примечание: В качестве источника информации выступает собственная разработка

Согласно данным, представленным в таблице 15 можно увидеть, что размер совокупных затрат на повышение образовательного уровня (обучение и сопутствующие расходы) десяти сотрудников ООО «Арзамасский водоканал» составит 9 млн. руб.

Так, целесообразным будет определить, насколько выгодным будет осуществление данного мероприятия для предприятия ООО «Арзамасский водоканал».

В ходе осуществления расчетов нам следует использовать формулу, представленную ниже (13), согласно которой представляет возможным проведение оценки роста эффективности повышения образовательного уровня части работников предприятия путем расчета возможного максимального увеличения производительности труда:

(3.1), (16)

где

АПр – повышение производительности труда работников предприятия вследствия повышения их квалификационного (образовательного) уровня;

Рн, Рк – размер среднего тарифного коэффициента работников на начало и на конец отчетного периода соответственно;

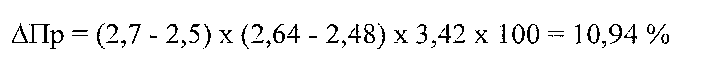
И – разность между коэффициентами в рамках временного интервала, в котором имеет место рост тарифного коэффициента;

Драб – доля сотрудников предприятия, которые повысили свою квалификацию (образовательный уровень), в общем числе сотрудников предприятия.

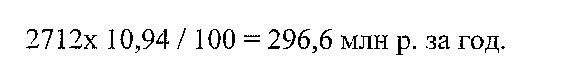
Произведем расчет удельного веса рабочих, которые повысили свой квалификационный (образовательный) уровень по отношению к общей численности персонала ООО «Арзамасский водоканал»:

рис 2.png

Далее следует определить величину увеличения производительности труда раотников ООО «Арзамасский водоканал», связанный с повышением квалификационного (образовательного) уровня сотрудников предприятия.



Согласно представленным выше расчетам можно увидеть, что повышение уровня профессиональной подготовки 10 сотрудников ООО «Арзамасский водоканал» оказала положительное влияние на производительность труда, рост которой составил 10,94%. Рассчитаем результаты осуществления данного мероприятия по отношению к прибыли ООО «Арзамасский водоканал» от реализации продукции предприятия:



Таким образом, в результате представленного выше мероприятия предприятие ООО «Арзамасский водоканал» может получить дополнительный доход, размер которого может составить 296,6 млн. руб. за один год.

В качестве еще одного фактора, который оказывает влияние на увеличение производительности труда ООО «Арзамасский водоканал» выступает сокращение внутрисменных потерь (невыход сотрудника на полный рабочий день), а также сокращение затрат рабочего времени непроизводственного характера. Работа по выявлению данных резервов выступает в качестве первостепенной задачи каждого трудового коллектива, в том числе и на предприятии ООО «Арзамасский водоканал». Поскольку устранение совокупности причин, которые приводят к потерям производственного времени, представляет возможность для увеличения объемов оказываемых услуг одним работником предприятия без каких-либо затрат материального и финансового характера.

Согласно данным отчета ООО «Арзамасский водоканал» за 2016 год, потери рабочего времени составили:

1. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы в связи с причинами семейно-бытового характера (предоставляются по договоренности между нанимателем и работником предприятия) – 1965 человеко-дней;
2. Прогулы со стороны работников ООО «Арзамасский водоканал» - 95 человеко-дней;
3. Предоставление отпусков по инициативе нанимателя – 190 человеко-дней;

Итого: 2250 человеко-дней.

Снижение потерь рабочего времени на 10% позволил бы увеличить объем работ, выполняемых сотрудниками предприятия

Снижение 10% потерь позволило бы увеличить объем выполненных работ на 45, 5 млн. р.

2250 \* 10 /100 \* 0,202 = 45, 45 млн. р.,

где 0,202 млн. р. - среднедневная выработка одного работника ООО «Арзамасский водоканал».

Для уменьшения размера потерь рабочего времени на ООО «Арзамасский водоканал», целесообразным было бы осуществлять профилактическую работу по вопросам здоровья и здорового образа жизни работников предприятия. Помимо ежегодного прохождения медицинского осмотра всеми сотрудниками ООО «Арзамасский водоканал», целесообразным было бы проведение мероприятий спортивного характера, приобретение предприятием путевок-направлений на санаторно-курортное лечение. Кроме того, положительно сказалась бы разработка и внедрение системы повышения заинтересованности и поощрения работников ООО «Арзамасский водоканал», которые ведут здоровый образ жизни.

Помимо этого, необходимым является:

1. Обеспечение сокращения доли расходов непроизводственного характера;
2. Реализация неликвидных материальных ценностей (оборудования), которое было приобретено в предшествующее время и в настоящий момент не используется в процессе производства; реализация излишков оборудования;
3. Улучшение процесса производства (обслуживания, оказания услуг) на организационном уровне с целью минимизации (или полной ликвидации) нерациональных затрат;
4. Рационализация каждой из составляющих производственного процесса (организация слаженной работы основного, вспомогательного и обслуживающего характера);
5. Оптимизация потоковых процессов в ООО «Арзамасский водоканал»;
6. Разработка мер, направленных на уменьшение доли ручного труда и трудоемкости осуществляемых работ;
7. Проведение анализа действующих норм трудовой деятельности с целью выявления устаревших (ошибочно установленных) норм труда, осуществление работ по упорядочению норм трудовой деятельности;
8. Осуществление подготовки и повышения квалификационного (образовательного) уровня работников ООО «Арзамасский водоканал» для обеспечения предприятия трудовыми ресурсами, имеющими высокий уровень предметный и практико-ориентированных знаний. Организация обучения может иметь место как непосредственно на территории предприятия ООО «Арзамасский водоканал», так и в учебных центрах специализированного характера.
9. Проведение работ, целью которых является поиск новых альтернативных видов материалов и реагентов, которые применяются на предприятии ООО «Арзамасский водоканал», для уменьшения затрат, а также удельного веса импортных материалов и сырья.
10. Установление с новыми поставщиками сырья для понижения цен его приобретения (снижение закупочной цены на 10% предполагает снижение затрат на сырье также на 10% с учетом сохранения прежнего объема его приобретения);
11. Приобретение дополнительного оборудования в целях автоматизации производственного процесса и сокращения использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Арзамасский водоканал»;
12. Расширение площади обслуживаемой территории;
13. Поиск и осуществление работ по развитию дополнительных видов деятельности, осуществляемой с использованием материально-технической базы и ресурсов ООО «Арзамасский водоканал»;
14. Работа, целью которой является постепенное приобретение арендуемых площадей с целью сокращения размера арендной платы за пользование производственными помещениями.

Осуществление прогнозирования численности сотрудников предприятия выступает в качестве составного звена общей совокупности показателей, характеризующих различные направления деятельности предприятия. С другой стороны, осуществление деятельности по прогнозированию дает толчок для развития остальных сегментов прогнозирования.

Особое место в процессе по прогнозированию численности работников предприятия занимает метод с расчетом Коэффициента эластичности (Кэ). Коэффициент эластичности показывает зависимость состояния одного фактора от состояния другого. Так, например, при помощи коэффициента эластичности может быть выражена зависимость выручки, полученной предприятием, от оказываемых услуг (реализуемой продукции) и численности трудовых ресурсов предприятия. Расчет коэффициента эластичности осуществляется согласно формуле 3.2:

Кэ = ((Чотч – Чбаз) /Чбаз) / ((Вотч – Вбаз) /Вбаз), (17)

Где за Чотч берется численность трудовых ресурсов предприятия за отчетный год (чел);

Чбаз равняется численности трудовых ресурсов предприятия за предыдущий год (чел);

Вотч равняется размеру выручки, полученной от осуществления основного и дополнительного видов деятельности предприятия за отчетный год (млн. руб.);

Вбаз – размер выручки, полученной предприятием от осуществления основного и дополнительного видов деятельности за предыдущий год (млн. чел.).

Рассмотрим таблицу 16, в которой представлены показатели, используемые при расчете коэффициента эластичности численности трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал».

Таблица 16. Показатели для расчета коэффициента эластичности численности персонала ООО «Арзамасский водоканал» за 2014-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Год | | | Отклонение, (+/-) | | |
| 2014г. | 2015г. | 2016г. | 2015 к 2016гг. | 2016 к 2015гг. | 2016 к 2014гг. |
| 1. Размер выручки от осуществления основного и дополнительного видов деятельности, млн. руб. | 16 666 | 10 934 | 28 429 | -5 732 | 17 495 | 11 763 |
| 2.Количество работников ППП, чел | 297 | 288 | 292 | -9 | 4 | -5 |

Примечание: в качестве источника использовалась собственная разработка на основании Приложения 1.

В соответствии с данными, представленными в таблице 16, рассчитаем величину коэффициента эластичности численности трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал»:

Кэ = (4 / 288)/ (17 495 / 10 943) = 0, 01

Таким образом, согласно рассчитанному нами коэффициенту эластичности численности работников ООО «Арзамасский водоканал» можно отметить, что при росте производимых на предприятии работ на 1%, численность персонала ООО «Арзамасский водоканал» увеличится на 0,01%.

На повышение эффективности трудовых ресурсов предприятия оказывает влияние аттестация сотрудников, работающих на данном предприятии. Стоит отметить, что аттестация персонала может выступать в качестве одного из способа оценки трудовых ресурсов предприятия.

Так, в соответствии с последними исследованиями, кадровыми службами и администрациями предприятий и организаций был сделан вывод о том, что аттестация сотрудников выступает в качестве составной части программы, направленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях и организациях. В качестве цели аттестации персонала выступает оценивание степени эффективности исполнения руководителями и специалистами предприятия своих должностных обязанностей.

В ходе исследования полученных нами данных можно придти к выводу о том, что в целях улучшения использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» следует разработать программу, которая направлена на укрепление кадрового потенциала предприятия.

Так, в качестве цели данной программы выступает создание системы по управлению трудовыми ресурсами ООО «Арзамасский водоканал», в основе которой лежит в основном не применение административных методов управления персоналом, а совокупность экономических стимулов и социальных гарантий, которые ориентированы на сокращение дистанционирования между интересами работника и интересами предприятия в вопросах, связанных с достижением высоких показателей производительности труда, повышении эффективности производственного процесса, достижении предприятием максимально возможных экономических результатов и в своей отрасли в целом.

В качестве основных принципов по рационализации процесса использования трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» выступают:

1. Направленность на обеспечение рационального использования трудовых ресурсов путем организации максимально эффективной занятости персонала;
2. Деятельность по обеспечению стабильности и равномерности в загруженности сотрудников предприятия на протяжении рабочего периода (смены, дня, недели, и т.д.);
3. Стремление к обеспечению соответствия таких качеств работника, как его трудовой потенциал, совокупность психофизиологических данных, квалификационного и образовательного уровня требованиям, предъявляемых к работнику в соответствии с его рабочим местом, занимаемой должности, направленности производства и т.д.
4. Принцип периодического перехода работника с одного рабочего места на другое через определенные временные промежутки (неделя, месяц), что обеспечивает, с одной стороны, вариативность исполняемых им работ, с другой – обеспечивают возможность по гибкому маневрированию в ходе производственного процесса;

Таким образом, стоит отметить, что высокая степень эффективности использования трудовых ресурсов и степень обеспеченности кадрами ООО «Арзамасский водоканал» оказывает влияние на устойчивость деятельности предприятия, улучшения качества и объема выпускаемой продукции (оказываемых услуг), рост прибыли и рентабельность ООО «Арзамасский водоканал» в целом.

Подводя итог всему вышеуказанному, можно сделать следующие выводы: в целом, в течение рассматриваемого периода времени на предприятии ООО «Арзамасский водоканал» величина темпов роста объема производства в размере сопоставимых цен за 2014 год, по сравнению с 2016 годом, оказалась меньше темпов роста фона оплаты трудовой деятельности работников данного предприятия (120, 2 < 123, 8). Кроме того, темп роста величины производительности труда на ООО «Арзамасский водоканал» оказался меньше, чем темпы роста величины среднегодовой заработной платы: 123, 8 <127, 6. Темп роста такого показателя как объем производства в рамках сопоставимых цен за 2015 год (при сравнении с 2016 годом) оказался меньше темпов роста Фонда заработной платы: 162. 8 < 176, 6. Темп роста такого показателя как производительность труда оказался меньше темпов роста величины среднегодовой заработной платы сотрудников ООО «Арзамасский водоканал»: 160, 7 < 174, 4. Таким образом, указанные выше обстоятельства могут выступать в качестве доказательства того, что имеет место снижение возможности реализации в ходе организации процесса, расширенного воспроизводства на предприятии ООО «Арзамасский водоканал».

**Заключение**

Рассматривая совокупность ресурсов любого предприятия стоит отметить, что именно его трудовым ресурсам отводится особое место. В широком понимании под трудовыми ресурсами принято рассматривать главную производительную силу социума. В качестве одного из приоритетов предприятия выступает уровень его социально-экономической эффективности. В том случае, если у предприятия отсутствует ориентация на повышение социально-экономических показателей, уровень осуществления трудовой деятельности предприятия не может быть улучшен. В связи с этим целесообразным является ведение деятельности по выявлению слабых сторон в данной отрасли, осуществлять разработку методов и форм работы, мероприятий, задача которых состоит в повышении эффективности трудовых ресурсов предприятия и последующем внедрении их в практическую деятельность.

Должный уровень обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, рациональность их использования, а также высокие показатели производительности труда играют немаловажную роль в деятельности, направленной на увеличение объемов производимой продукции, улучшения эффективности производственного процесса. Так, от наличия на предприятии необходимых трудовых ресурсов и того, насколько эффективно они используются зависят своевременность и объем выполнения производственного плана, результативность использования механизмов, машин и оборудования, что, в совокупности, оказывает большое влияние на объемы производимой предприятием продукции, размер ее себестоимости, размер прибыли, а также другие экономические показатели.

Согласно проведенному нами анализу данных, полученных в ходе изучения состояния трудовых ресурсов ООО «Арзамасский водоканал» было установлено, что объем реализуемых данным предприятием услуг (производимой продукции) в рамках действительных цен в 2016 году, по сравнению с 2015 годом, стал больше в 2,61 раза (увеличился на 23 508 тыс. руб). В пределах сопоставимых цен производство готовой продукции в 2016 году увеличилось и стало равно 62,8% (23 871 тыс.руб.). Кроме того, можно отметить, что объем производства в рамках действующих цен на конец 2015 года, по сравнению с 2014 годом, вырос в 1, 17 раз и составил 2210 тыс. руб.; производство готовой продукции увеличилось на 18,5% и достигло суммы 14 665 тыс. руб.

В качестве положительного момента может выступать факт увеличения технологичности и механизации процесса производства. Темп роста объёма выручки от реализации продукции (работ, услуг) в 2016 году составил 260 % соответственно к 2015 году. Размер выручки в 2016 г. от реализации продукции был равен 28429 тыс. руб. Темп роста объёма выручки от реализации продукции (работ, услуг) в 2015 году составил 65,6 % соответственно к 2014 году, в 2015 году выручка от реализации продукции была равна 10934 тыс. р.

Полная себестоимость реализованной продукции в 2016 году, по сравнению с 2015 годом, возросла на 87,5% и составила 25717 тыс. р. Рост себестоимости произошёл за счёт увеличения цен на ресурсы, увеличения трудовых затрат (в частности, затрат на рубль товарной продукции). И тем выше этот показатель, тем ниже эффективность работы предприятия.

На протяжении исследуемого периода показатели рентабельности заметно возросли, так рентабельность реализованной продукции возросла на 30,82 п.п., рентабельность производства на 0,22 п.п.

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала организации увеличивалась в 2016 году по сравнению с 2015г. на 4 человека или на 1,30%. В 2015 году по сравнению с 2014 годом, среднесписочная численность промышленно-производственного персонала ООО «Арзамасский водоканал» уменьшилась на 9 человек.

Значение показателя производительности труда в среднем за год увеличилось за исследуемый период в действующих ценах с 16,84 тыс. руб в 2015 году до 43,46 тыс. руб в 2016 году или в 2,58 раза. В сопоставимых ценах производительность труда возросла на 10,3 млн. р. или на 60,7%.

В структуре персонала предприятия ООО «Арзамасский водоканал» наибольший удельный вес занимают рабочие: на конец: на конец 2015 года – 45,7 %, 2016 года – 42,03%, то есть, за анализируемый период удельный вес данной категории персонала сократился на 3 п. п.

Доля служащих составила в 2015 году составила 27,1 %, в 2016 году - 28,98 %, то есть наблюдается тенденция роста удельного веса служащих на 1,88 п.п.

В категорию служащие входят руководители, специалисты и другие служащие. Доля руководителей составила: в 2015 году – 12,36%, в 2016 году – 14,03%.То есть, за анализируемый период удельный вес руководителей в общей численности персонала увеличился на 1,7 п. п. Удельный вес специалистов составил в 2015 году 14,3 %, в 2016 году он возрос до 14,59%.

В анализируемом периоде по ООО «Арзамасский водоканал» наблюдается снижение списочной численности работников 4,1% или на 15 человек. Так же, наблюдается сокращение численности рабочих в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 21 человека.

В структуре образовательного уровня руководителей организации ООО «Арзамасский водоканал» наибольший удельный вес занимают руководители с высшим образованием: 2014 год - 50,0%, 2016 год — 47,26%, то есть, за анализируемый период удельный вес руководителей с высшим образованием сократился.

Руководители со средним специальным образованием составили в 2014 году 32,78%, в 2016 году - 33,33%.То есть, за анализируемый период удельный вес руководителей со средним специальным образованием возрос. Незначительную долю составляют руководители с профессионально- техническим и общим средним образованием.

Также, наибольший удельный вес занимают специалисты с высшим образованием: на конец 2015 года они составили 40,19%, на конец 2016 года - 41,15%, то есть, за анализируемый период удельный вес специалистов с высшим образованием возрос на 0,96 п.п.

В ООО «Арзамасский водоканал» наблюдается тенденция к росту образовательного уровня сотрудников, о чем свидетельствует рост численности работников, которые имеют высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование. Эта тенденция положительно сказывается на качестве труда и производимой продукции. В основе кадровой политики ООО «Арзамасский водоканал» лежит ориентация руководства предприятия на улучшение благосостояния персонала предприятия путем снижения затрат и через увеличение производительности трудовой деятельности.

Эффективность использования трудовых ресурсов оказывает прямое влияние на эффективность деятельности предприятия ООО «Арз0амасский водоканал». Согласно проведенному нами исследованию, было установлено, что за рассматриваемый период времени показатели роста объемов производимой продукции (реализуемых услуг) ООО «Арзамасский водоканал», а также увеличился размер выручки предприятия. В то же время, на фоне положительной динамики данных показателей, численность работников предприятия сократилась на 15 человек (за рассматриваемый период времени). Таким образом, можно сделать о том, что сокращение численности трудовых ресурсов предприятия оказывает положительную динамику на рост экономических показателей ООО «Арзамасский водоканал». Данный процесс связан, во-первых, с механизацией и модернизацией производственного процесса, что позволяет задействовать меньшее количество сотрудников для обслуживания оборудования; а во-вторых, с повышением образовательного уровня сотрудников предприятия: сотрудники, обладающие большим количеством специальных знаний имеют больше возможностей по работе с оборудованием в рамках как одной, так и нескольких производственных сфер, а, следовательно, на фоне дальнейшей автоматизации производственного процесса, могут осуществлять трудовую деятельность, выполняя большее количество операций. Таким образом, можно сделать вывод о том, что при сохранении дальнейшего курса на модернизацию и автоматизацию производственного процесса, сокращение количества трудовых ресурсов предприятия ООО «Арзамасский водоканал», при условии сохранения тенденции на повышение их образовательного уровня, положительно скажется на росте финансовых показателей предприятия ООО «Арзамасский водоканал», что, в целом, будет способствовать увеличению эффективности его деятельности.

Формирование сплоченного трудового коллектива единомышленников обеспечивает качественные и эффективные результаты работы объединения за счет высокого профессионализма работников, уникального опыта и мастерства ветеранов, таланта и самореализации молодежи.

В последние годы темпы роста инвестиций компании в модернизацию производства опережают темпы роста его объемов. Благодаря этому создается необходимая технологическая база для обеспечения бесперебойной подачи населению питьевой воды, обслуживания канализационных стоков города Арзамаса и Арзамасского района.

**Список литературы**

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / Русак Н.А., Стражев В.И. и др. - Мн.: Выш.шк., 2008. -104 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности организации :учеб.пособие / Л. JT. Ермолович; под общей редакцией JI.JI. Ермолович. - Минск: Современная школа, 2012. -736 с.
3. Анализ эффективности хозяйственной деятельности промышленных объединений и предприятий: справочное пособие / под общей редакцией Л .Л.Ермолович. - Мн.:Высшая школа., 2011 - 496 с.
4. Антосенков, Е.Г. Оценка заработной платы в условиях рыночной экономики / Е.Г. Антосенков, Ю. Кокин. - Экономист. 2014. №4. — С. 14-20
5. Ахапкин, Н.Ю. Профессиональное обучение рабочих кадров на белорусских организациях. - Общество и экономика, 2014, № 7-8. - С.34-35
6. Бабосов, Е. М. Социологические очерки устойчивого развития современной России / Е. М. Бабосов, - М.: ЭКСМО, 2015. -247 с.
7. Баканов М. И., Шеремет А. Д. Курс экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2012. 237с.
8. Баканов, М.И. Теория анализа хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 2013.- 116с.
9. Барнгольц О.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений.- М, 2012. 781с.
10. Батышев, С.Я. Подготовка рабочих кадров. - М.: Экономика, 2012.- 248 с.
11. Большаков, С.И. Организация оплаты труда работников реального сектора экономики // Национальная экономическая газета, 2015. - 11 марта (№17). - С. 5-9.
12. Бороненкова С.А. Экономический анализ в управлении предприятием. - М.: Финансы и кредит, 2013. 121с.
13. Брусов, П. Н. Финансовый менеджмент. Финансовое планирование : учеб.пособие / П. Н. Брусов, Т. В. Филатова. - М.: КНОРУС, 2012. 226 с.
14. Ванкевич, Е.В. Концептуальные направления развития рынка труда Беларуси / Б. В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ. - 2011. -№ 6. - с. 46-55.
15. Волков, О. И. Экономика организации: учебник для вузов / О. И. Волков, О. А. Девяткин. - М.: Инфра-М, 2012. - 186 с.

#### [Волкова С. Н.](https://mysocrat.com/publication-search/%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1.%20%D0%9D.) [Как выполнить анализ финансово - хозяйственной деятельности организации?](https://mysocrat.com/book-card/15521-kak-vypolnit-analiz-finansovo-hozyajstvennoj-deyatelnosti-organizacii/) Учебное пособие. - Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение, 2013. – 396с.

1. Гиляровская Л.Т., Вехорева А.А. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческой организации. – СПб.: Питер, 2012. 256 с.
2. Горелов, Н. А. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высшая школа, 2012. -208с.

#### [Грибов В. Д.,](https://mysocrat.com/publication-search/%D0%93%D1%80%D0%B8%D0%B1%D0%BE%D0%B2%20%D0%92.%20%D0%94.)[Грузинов В. П.,](https://mysocrat.com/publication-search/%D0%93%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%20%D0%92.%20%D0%9F.)Кузьменко В. А. [Экономика организации (предприятия)](https://mysocrat.com/book-card/12702-ehkonomika-organizacii-predpriyatiya/). – КноРус, 2012. – 244с.

1. Долинина, Т.Н. Производительность труда: методика измерения/ Т.Н. Долинина// Планово-экономический отдел. - 2012. - №4. - С. 22-26
2. Ефремова О.В. Финансовый анализ. - М.: Бухгалтерский учет, 2012. 324с.
3. Жиляков, Д. И. Финансово-экономический анализ (предприятие, банк, страховая компания) : учеб.пособие / Д. И. Жиляков, В. Г. Зарецкая. - М. : КНОРУС, 2012. 368 с
4. Зайцев Н.Л. Экономика предприятия. - М.: Инфра-М, 2012. 354с.
5. Ильин, А. И. Экономика организации: Учебноепособие - 2-е издание. - М.: Новое знание, 2015 - С.672
6. [Капранов Д. В.](http://www.knigafund.ru/authors/44416) Анализ финансового состояния кризисной организации в рамках внутреннего и внешнего аудита. - Лаборатория книги. – 2012. – 90с.
7. Ковалев, А. И. Анализ финансового состояния организации / А.И. Ковалев, В.П. Привалов / 2-е изд., перераб. и доп.— М.:Центр экономики и маркетинга, 2015.—192 с.
8. Лебедева, С. Н. Экономика и организация труда: Учебник для студентов высших учебных заведений по специальности «Экономика и управление в организации». - Мн.: ООО «Мисанта», 2012. – 478с.
9. Лузгина А. Н. Динамика доходов и пути повышения благосостояния населения /Анастасия Лузгина // - Банковский вестник. –BankbulletinMagazine. - 2015. - № 34 - с. 31-35.
10. Мелких, Е.Г. Производительность труда - показатель плановый / Елена Геннадьевна Мелких // Экономика. Финансы. Управление. - 2009. - № 1. – с. 13-18
11. Национальная экономика России / О. Н. Ерофеева [и др.]. – М.: Центр Экономики и маркетинга, 2011. - 259 с.
12. Нехорошева, Н. Б. Антонова Экономика организации; Учебное пособие - Мн.; Высшая школа, 2011 – 383с.
13. Основные тенденции социально-экономического развития Российской Федерации в 2015 году [Электронный ресурс]. - Режим Достyna:<http://www.economy.gov.by/m/macroeconomy/analiz_vypolnenia_parametr>ov/itogi-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-respubliki-belarus-za-janvar-dekabr--g\_i\_0000001329.html Дата обращения: 19.12.2015.
14. Пилипенко, Н. М. Формирование квалифицированных рабочих кадров. -М.: Экономика, 2011. - 176 с.
15. Программа социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год: утв. Указом Президента Российской Федерации от 11.12.2015, № 136 // [Электронный ресурс].
16. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: учебное пособие для студентов / Г. В. Савицкая. - 4-е издание, переработанное и дополненное – М.: Новое Знание, 2014. - 586 с.
17. Семёнов, А. Производительность труда и перспективы экономического роста / А. Семёнов // Экономист. - 2005. - №2. – С. 46-51.
18. Совершенствование организации труда и подготовки кадров: Сборник научных трудов - Екатеринбург, 2012. - 140 с.
19. Стражев, В. И. Анализ хозяйственной деятельности / В.И. Стражев, В.А. Русак, О.Ф. Мигун / Учебник. – М.: Высшая школа, 2008 – 398с.
20. Экономика трудовых ресурсов. Под общей редакцией В. Д. Арещенко. - М.: Высшая школа, 2011.-160 с.
21. Экономический анализ: учебник / Г. В. Савицкая. -11-е издание, исправленное и дополненное - М.: Новое знание, 2015. - 651 с.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |