

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономики предприятия природопользования и учетных систем

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему Анализ производительности труда на предприятии и пути её
повышения

Исполнитель Гусева Алина Игоревна
(фамилия, имя, отчество)

Руководитель Кандидат экономических наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)

Островская Елена Николаевна
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»
Заведующий кафедрой


(подпись)

Доктор экономических наук, профессор
(ученая степень, ученое звание)

Курочкина Анна Александровна
(фамилия, имя, отчество)

9 июня 2022 г.

Санкт-Петербург
2022

Содержание

Введение	3
1 Теоретические аспекты производительности труда на предприятии	5
1.1 Производительность труда: понятие и сущность,.....	5
современное состояние в России	5
1.2 Показатели, методы расчета и планирование производительности труда	9
1.3 Производительность труда: факторы и управление. Соотношение производительности труда и заработной платы	21
2 Анализ и оценка производительности труда на предприятии	ООО
Кондитерская фабрика «Нева»	30
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности	ООО
Кондитерская фабрика «Нева»	30
2.2 Анализ динамики основных экономических показателей деятельности	ООО
Кондитерская фабрика «Нева».....	44
2.3 Анализ производительности труда ООО Кондитерская фабрика «Нева»	54
3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда в	ООО
Кондитерская фабрика «Нева»	63
3.1 Стимулирование труда персонала как направление повышения производительности труда.....	63
3.2 Мероприятия по повышению производительности труда за счёт покупки нового оборудования	68
3.3. Мероприятия по повышению производительности труда в	75
ООО Кондитерская фабрика «Нева» за счет резервов роста.....	75
Заключение	81
Список используемой литературы	84
Приложение А – Бухгалтерский баланс ООО Кондитерская фабрика «Нева»	88
Приложение Б – Отчет о финансовых результатах.....	90

Введение

Основным фактором производственной деятельности предприятия в разных отраслях является труд и его результаты. Производительность труда есть соотношение результатов и трудовых затрат.

Оценочным показателем и главным критерием эффективности предприятия выступает производительность труда. Показатель производительности труда может как повышаться, так и снижаться, завися от различных факторов.

Повышают производительность труда такие факторы, как организованность производства, материальное и моральное стимулирование труда, повышение квалификации сотрудников, совершенствование оборудования на предприятии, сформированный фонд рабочего времени.

Увеличивать объемы производства, снижать себестоимость продукции, создавать благоприятные условия для развития предприятия все это – рост производительности труда.

Без рациональной организации анализа показателей производительности труда невозможно повышение производительности труда на предприятии, также должны быть предложены меры, направленные на повышение эффективности труда.

Уровень конкурентоспособности товаров и услуг влияет на положение производительности труда, а также на то, какое место занимает в мировом экономическом сообществе.

В основном из-за отсутствия серьезных стимулов для повышения производительности труда – Россия отстает от таких индустриально развитых стран, как: Англия, Германия, Франция, США и др. Сегодня производительность труда в России является одним из ключевых вопросов экономического развития страны. Поэтому проблема исследования производительности труда и выявления резервов ее роста стоит особенно

остро, в связи с этим тема данной ВКР в настоящее время становится особенно актуальной.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ производительности труда на предприятии и пути ее повышения.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- изучить теоретические основы анализа производительности труда;
- раскрыть значения и показатели для эффективного использования производительности труда;
- изучить методику анализа использования производительности труда;
- провести анализ использования производительности труда на предприятии ООО Кондитерская фабрика «Нева»;
- предложить мероприятия для повышения эффективности использования производительности труда организации ООО Кондитерская фабрика «Нева».

Предметом исследования являются использование трудовых ресурсов предприятия ООО Кондитерская фабрика «Нева».

Объектом исследования является ООО Кондитерская фабрика «Нева», специализирующаяся на изготовлении шоколада и сахаристых изделий.

Основой при написании ВКР, являются отчетные данные, методические разработки, плановые расчеты по производительности труда и путям ее повышения.

В заключение ВКР сделаны основные выводы анализа предприятия.

В выпускной квалификационной работе в практической части предложены мероприятия по повышению производительности труда на предприятии.

Структурно работа состоит из введения, 3 глав, заключения и списка использованных источников. Общий объем работы – 85 страниц машинописного текста, работа иллюстрируется 24 рисунками и 20 таблицами, использованная литература составляет 38 наименований.

1 Теоретические аспекты производительности труда на предприятии

1.1 Производительность труда: понятие и сущность, современное состояние в России

Производительность труда показывает часть выпускаемой продукции или услуг, которые были оказаны на единицу стоимости труда [27].

Производительность труда выступает как показатель конкурентоспособности экономики не только каждого региона или предприятий по отдельности, но и страны в целом [24].

Производительность труда имеет ряд проблем, которые заинтересовали экономическую науку еще во второй половине 19 века. Первыми кто заинтересовался данной проблемой были США, именно там начали вычислять производительность труда в натуральном выражении на одного производственного работника. Уже после, постепенно начали переходить к вычислениям производительности труда в денежном выражении. С конца 1950-х годов произошел сдвиг в исчислениях производительности труда, где ее рассчитывали уже с учетом действия не только рабочих, но и всех рабочих кадров, как на производственных предприятиях, так и на предприятиях других отраслей экономики [27].

Производительность труда к концу второй половины 20 века наращивала методологию и включала в себя анализ и планирование производства, при этом сам анализ при расчетах значительно различался в других странах.

К самой производительности труда в самой России и на всех исторических этапах отношение было различным:

– в 70-летней советской истории производительность труда выступала как главный и основной показатель определения эффективности производства;

– при переходе к рыночной экономике (с 1992 г.) резко поменялась роль производительности труда (как показатель он уступил основному и стал второстепенным по эффективности, уступая показателям доходности и рентабельности).

На сегодняшний день российская экономика имеет очень низкий результат производительности труда, нежели в целых развитых странах, и ряде других развивающихся стран.

В современном мире без использования показателя производительности труда невозможно рассмотреть показатель эффективности труда.

В различных учебниках и научных статьях можно встретить, как равняются один к другому понятия об «эффективности труда» и «производительности труда». Но существуют ученые, которые считают, что производительность труда является мерой для определения эффективности труда. Так, Д. Скотт Синк утверждает, что производительность труда является частью системы измерения эффективности труда [12]. Ученый выделяет несколько измерений эффективности труда: производительность труда, экономичность, качество, эффективность, рентабельность, инновации, качество деятельности труда [16].

Из всего вышеприведенного можно отметить, что само определение «эффективность труда» не так уж и легко объяснить, так как оно имеет довольно-таки широкое значение, нежели «производительность труда». В самой же работе критерий производительности труда будет являться основным показателем того, что будет характеризовать саму эффективность использования человеческих ресурсов в процессе производства на предприятии.

Большинство ученых и авторы различных статей поднимают вопросы производительности труда, характеризующие основы учения, которые уже были заложены в прошлом А. Смитом и Д. Риккардо, которые смогли обнаружить зависимость между готовой продукцией, количеством рабочих и силой их производительного труда. Уже позднее К. Маркс и Ф. Энгельс

смогли определить, что рост производительности труда определяется зависимостью между экономическим, политическим и духовным прогрессом общества.

На данный момент есть несколько современных научных подходов к определению результативности труда, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ понятия «производительность труда»

Горфинкель В.Я.	Производительность труда характеризует эффективность общих затрат труда в материальном производстве, которые определяются количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени.
Бабуров Р.В.	Производительность труда – эффективность затрат живого труда на производство потребительной стоимости (товаров и услуг), при расчете которой также необходимо учитывать использование других видов ресурсов, воплощенных в средствах производства.
Ткаченко В.П.	Производительность труда – эффективность целесообразной деятельности человека, отражающая связь рабочей силы со средствами производства и эффективность ее функционирования.
Мостова В.Д. Яковенко В.Г. Христолюбова Н.Е.	Производительность труда – степень плодотворности, эффективности целесообразной деятельности людей в процессе производства товаров и услуг за определенное время.
Сиротина Т.П. Ильенкова С.Д. Адамов В.Е.	Производительность труда – это производительность живого труда, его способность производить определенное количество продукции в единицу времени.

Из таблицы 1 можно наблюдать, что какое бы определение производительности труда не рассматривалось, неизменной основной категорией является труд. Самое распространенное определение труда трактуется как: Труд есть сознательная, целесообразная, творческая и законная деятельность, свойственная человеческой активности. Конкретный труд человека направлен на создание потребительских полезностей (благ), предназначенных для удовлетворения общественных или личных потребностей людей [18].

Труд, как процесс преобразования материального мира, использует следующие элементы: предметы труда (на что человек воздействует в процессе труда), средства труда (с помощью чего человек воздействует на предмет труда), и рабочая сила (способность человека к деятельности). Результатом процесса труда является товар (товар или услуга).

Если посмотреть с экономической точки зрения, то само понятие производительности труда имеет как живой, так и овеществленный (прошлый) труд. Живой труд облегчает и улучшает условия труда и жизни. Он используется в производстве данного продукта и за определенный период времени. Овеществленный труд предполагает использование ранее созданной продукции (сырья, материалов и др.) в изготовлении новой продукции.

В следствие необходимо рассмотреть следующие понятия [13]:

- производительность индивидуального труда (только живого), которая представляет собой меру результативности и эффективности труда. В данном случае сравниваются объем выпуска продукции со стоимостью затраченного труда, произведенного одним работником за единицу времени (живой труд создает новую потребительскую стоимость, а также переносит рабочее время прошлого производства на вновь созданные продукты);

- производительность общественного труда (живого и прошлого) важная экономическая категория, которая рассчитывается как отношение темпов роста национального дохода к среднегодовой численности занятых в сфере материального производства;

- местная производительность труда (усредненная производительность для ограниченного круга работников: бригада, цех, предприятие или отрасль).

Главной целью повышения производительности труда является то, что часть живого труда в продукте уменьшалась, а часть овеществленного труда наоборот становилась больше, но в пропорциональности, чтобы общая сумма производительности труда на единицу произведенной продукции уменьшалась [15].

На этапе научно-технического прогресса (НТП), когда происходит рост механизации и автоматизации производства, тогда же, уменьшаются затраты живого и отождествленного труда для единицы произведенной продукции, но стоимость живого труда уменьшается в большей степени, следовательно, доля живого труда в продукте уменьшается, где часть отождествленного – увеличивается.

Экономический показатель в производительности труда является одним из самых важных, так как сам рост производительности труда помогает предприятию получать в разы больше результата при неизменном количестве сотрудников.

Главным критерием развитого труда является не результат, а орудие. Отметим, что если брать страну с самой высокой производительностью, то труд будет выступать высшим уровнем жизни населения.

На само изменение производительности труда воздействуют многие различные факторы.

1.2 Показатели, методы расчета и планирование производительности труда

При расчете производительности труда на предприятии пользуются разными способами, которые основаны на данных о продукте (работ, услуг) в натуральном или денежном выражении.

Классификация методов определения производительности труда показана на рисунке 1.



Рисунок 1 – Классификация методов определения производительности труда

Как показано на рисунке 1, к главным методам определения производительности труда относятся: стоимостная, натуральная, условно-натуральная, трудовая.

Преимущества и недостатки данных методов представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Преимущества и недостатки методов

Метод	Преимущества	Недостатки
Стоимостной	Возможность измерения производительности труда для всего народного хозяйства и отдельных отраслей, фирм; Возможность измерения разнообразных продуктов со стоимостью его изготовления.	Увеличивает значение производительности труда по бухгалтерскому учету овеществленного труда (стоимость сырья, материалы и др.); Влияние неценовых факторов, такие как конъюнктура рынка, инфляция, материалоемкость работы.
Натуральный	Простота и надежность; Возможность сравнения индикаторов показателей.	Ограниченное использование.
Условно-натуральный	Простота расчета; Видимость; Объективность определения производительности труда.	
Трудовой	Точность спецификации производительности за счет влияния современного искусства, технологии, организации производства и др.; Возможность применения ко всем видам работ и услуг.	Необоснованность норм, их частые ревизии; Потребность в стандартах времени для каждого вида работ; Не может использоваться для расчета производительности труда сотрудников, находящихся на повременной заработной плате, если в их трудовой деятельность не применяются ограничения по времени.

Из таблицы 2 видно, что затратный метод является наиболее общим. Он построен на том, что объем продукции (работ, услуг) рассчитывается в денежном выражении.

Стоимостной метод дает сравнивать производительность труда рабочих разных профессий и квалификаций. Данный метод очень легко исчислять, так

как он допускает сравнение производительность труда при разных отраслях, региона или страны.

С помощью затратного метода можно рассчитать производительность труда, как отношение объема произведенной продукции (в рублях) к средней численности персонала.

Стоимостной метод имеет целый ряд показателей, которые зависят от разных показателей стоимости выпускаемой продукции (товарные, брутто, нетто, условно чистая продукция, стандартная стоимость переработки).

Преимущества и недостатки объемных стоимостных показателей представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Преимущества и недостатки объемных стоимостных показателей

Изучив рисунок 2, можно увидеть, что чистая продукция является одним из важнейших показателей.

При рассмотрении натурального метода, он будет основан на том, что объем выполненных работ (услуг) будет выражаться в натуральных единицах – штуках, тоннах, метрах и т.д. Этот метод наиболее точно характеризует уровень производительности труда. Такой метод применяется только для однородной продукции, позволяя измерить производительность труда только в границах отдельных видов продукции или работ.

Физические индикаторы широко используются в нефти, угле, лесной промышленности и других отраслей промышленности [21].

Условно-натуральный метод базируется на том, что выполненный объем работ и услуг будет измеряться в отработанных нормо-часах или выражаться в условно натуральных единицах – в тоннах условного топлива.

Данный метод применим для расчета показателя производительности труда для выпуска однородных, но тех, что различаются по неким параметрам (качество, трудоемкость, долговечность, полезное содержание основного вещества) товаров.

Для расчета условно-натуральных показателей осуществляется использование коэффициентов пересчета.

Такой метод удобен тем, что, применяя его в производстве (продаже) множества различных товаров (услуг), с использованием коэффициентов пересчета, можно привести к сопоставимому виду.

Этот метод применяется в тех компаниях, где полезный эффект труда будет выражаться только в условно натуральных единицах.

Трудовой метод предполагает, что объем выполненной продукции (работ, услуг) измеряется в отработанных нормо-часах.

Данный метод применим ко всем видам данной продукции и не зависит от ее готовности на производстве.

Нормы рабочего времени используются при изучении относительного изменения производительности труда на отдельных рабочих местах, участках,

цехах, в производстве различных продуктов, которые не могут быть измерены ни в натуральном, ни в стоимостном выражении.

Определяя производительность труда трудовым методом, используют нормы времени на производство единицы продукции (продажу единицы товара):

$$ПТ = \frac{O_t}{B_{\phi}}, \quad (1)$$

где ПТ – производительность труда, измеренная трудовым методом;

O_t – объем продукции (работ, услуг) в единицах нормативного времени работы;

B_{ϕ} – фактическое время работы.

Трудовой метод рассчитывается из трудоемкости каждого продукта, в котором отображаются затраты труда на производство единицы готовой продукции.

Трудоемкость – показатель количества рабочего времени человека, характеризующий стоимость живого труда, выраженный в рабочем времени затрачиваемого производства на единицу продукта труда (работ, услуг).

Трудоемкость обратно пропорциональна показателю производительности труда и измеряется в стандартных нормо-часах или фактических часах, которые были затрачены на единицу данной продукции (работ, услуг).

Этот индикатор имеет ряд преимуществ:

- при нем наблюдается прямая зависимость между самим объемом производства и трудовыми расходами;
- данный показатель никак не влияет в изменении количества поставок производительности труда согласно организационной структуре производства;
- данный индикатор производительности труда позволяет связать измерение с определением факторов и резервов ее роста;

– можно сравнить трудозатраты на типовые изделия в разных областях предприятия.

Для определения трудоемкости используется формула (2):

$$T_p = \frac{T}{ОП}, \quad (2)$$

Где T_p – трудоемкость, чел/час;

T – время, затраченное на производство продукции, норм/ч., чел/час;

ОП – количество произведенной продукции.

Различают следующие виды интенсивности труда:

- по объекту расчета (затрудненность операций, затрудненность готовой продукции и общего выпуска);
- место формирования и учета затрат на оплату труда (индивидуальные, бригадные, участковые, цеховые, филиальные, народного хозяйства);
- время действия (основное, отчетное, плановое, текущее);
- характеру и назначению трудозатрат (фактическая, нормативная, условно-фактическая, лимитная, проектная трудоемкость);
- функциональному признаку и размеру трудозатрат, которые учитывают (технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственную трудоемкость, управленческую трудоемкость, тотальную трудоемкость).

Технологическая трудоемкость учитывает затраты труда основных работников, которые воздействуют на сам предмет труда в процессе его преобразования от материала до готового продукта (3):

$$T_{\text{техн}} = T_{\text{сд}} + T_{\text{повр}}, \quad (3)$$

где $T_{\text{техн}}$ – технологическая трудоемкость, чел/час;

$T_{\text{сд}}$ – затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков, чел/час;

$T_{\text{повр}}$ – рабочие-повременщики, чел/час.

Трудоемкость обслуживания учитывает затраты труда на вспомогательных рабочих, которые обслуживают основные, основного и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (4):

$$T_{\text{обсл}} = T_{\text{вспом}} + T_{\text{всп}}, \quad (4)$$

где $T_{\text{обсл}}$ – трудоемкость обслуживания, час;

$T_{\text{вспом}}$ – совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства;

$T_{\text{всп}}$ – рабочие вспомогательные цеха и службы.

Трудоемкость производства учитывает трудозатраты всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{тех}} + T_{\text{обсл}}, \quad (5)$$

где $T_{\text{пр}}$ – производственная трудоемкость;

$T_{\text{тех}}$ – то же, что в формуле (3);

$T_{\text{обсл}}$ – то же, что в формуле (4).

Сложность управления учитывает трудозатраты менеджеров, специалистов, технических исполнителей и других работников промышленно-производственного персонала, за исключением рабочих (6):

$$T_y = T_{\text{сл.зав}} + T_{\text{сл.пр}}, \quad (6)$$

где T_y – трудоемкость управления;

$T_{\text{сл.зав}}$ – затраты труда служащих, специалистов и руководителей, которые заняты в общезаводских службах предприятия;

$T_{\text{сл.пр}}$ – затраты труда служащих, специалистов и руководителей, которые заняты в главных и в вспомогательных цехах.

Суммарная трудоемкость учитывает затраты труда всех категорий промышленно-производственный персонала (7):

$$T_{\text{полн}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_y, \quad (7)$$

где $T_{\text{полн}}$ – полная трудоемкость;

$T_{\text{техн}}$ – то же, что в формуле (3);

$T_{\text{обсл}}$ – то же, что в формуле (4);

T_y – то же, что в формуле (6).

Кроме того, трудоемкость может быть плановой, нормативной или действительной. Норма трудоемкости – это трудозатраты рабочего времени на изготовление единицы продукции по действующим стандартам.

Фактическая трудоемкость складывается в соответствии с фактически затраченным временем.

Плановая интенсивность труда – это сумма времени (отложенная в соответствующих документах на будущий период времени), затраченного работником на производство единицы продукции, которые были утверждены планом и действуют во время планового периода.

Показатель трудоемкости обратно пропорционален выпуску.

Производство – это характеризующий объем или себестоимость выпускаемой продукции показатель, затраченный на единицу времени (час, смену, квартал, год) или в расчете на одного среднестатистического работника.

Если рассчитать выпуск продукции в стоимостном выражении, то он будет поддаваться факторам, которые искусственно влияют на изменение выручки (цены потребляемой сырье, изменение количества поставок и др.). Выпуск может также рассчитываться в некоторых моментах в нормо-часах (например, когда оценивается производительность труда на рабочем месте, в бригаде, цехе и др.).

Для определения изменения производительности труда сравниваются фактические и плановые объемы производства. При этом если фактический выпуск производимого превышает нормативный план, то производительность труда пропорционально увеличивается.

Выход определяется по формулам (8-9):

$$B = \frac{OP}{T}, \quad (8)$$

$$B = \frac{ОП}{Ч}, \quad (9)$$

где В – выработка, руб.;

ОП – произведенная продукция, руб.;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции, час;

Ч – среднесписочная численность персонала или рабочих, чел.

На одного работника выработка также может быть часовой или дневной.

При этом в почасовой выработке не учитывается расчет простоев внутри сменны, которые входят в состав отработанных человека-часов, именно поэтому данный расчет является более точным, определяя производительность живого труда (10):

$$B_{ч} = \frac{ОП_{мес}}{Т_{час}}, \quad (10)$$

где В_ч – часовая выработка;

ОП_{мес} – количество продукции за месяц (квартал, год);

Т_{час} – объем чел.-час., отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

При суточной выработке в расчетах также не учитываются простои за весь день и прогулы отработанных человеко-дней (11):

$$B_{дн} = \frac{ОП_{мес}}{Т_{дн}}, \quad (11)$$

где В_{дн} – дневная выработка;

ОП_{мес} – то же, что в формуле (10);

Т_{дн} – объем чел.-дней, отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Ключевыми показателями эффективности труда являются интенсивность труда, которая обратно пропорциональна выпуску продукции, таким образом уменьшается интенсивность труда и увеличивается ее производительность, но производительность увеличивается намного быстрее, чем уменьшается интенсивность труда.

Эта зависимость характеризуется следующими формулами (12-13):

$$\% \text{ повышения выработки} = \frac{\% \text{ снижения трудоемкости}}{100 - \% \text{ снижения трудоемкости}} \times 100\%, \quad (12)$$

$$\% \text{ понижения трудоемкости} = \frac{\% \text{ повышения выработки}}{100 - \% \text{ повышения выработки}} \times 100\%, \quad (13)$$

Также можно добавить к перечисленным методам выше и методам определения продуктивности, что по сей день существует классификация методов в зависимости от того, какие индикаторы используются.

Классификация методов в зависимости от используемых показателей показано на рисунке 3.

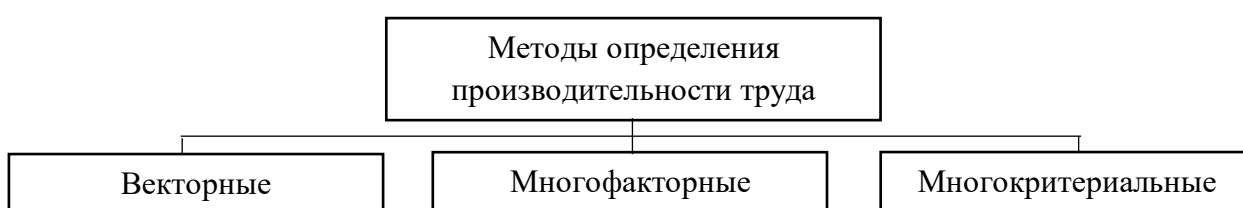


Рисунок 3 – Классификация методов в зависимости от используемых показателей

По рисунку 3 наглядно видно, что данные методы определения производительности труда в зависимости от показателей, которые используют они подразделяются на: векторные, многофакторные и многокритериальные.

Векторный метод определения производительности труда базируются на употреблении первичных и вторичных показателей.

К первичным показателям можно отнести производительность и трудоемкость. Когда анализ первичных показателей, проявляет тенденцию к снижению производительности труда, то применяют вторичные показатели, разграничение первичных показателей по классу работников, смен, производственных площадок и факторов производства.

Применяется этот метод на:

- микроуровне (отношение выпуска в ценах реализации к переменным затратам и объем выпуска в продажных ценах, поделенные на постоянные затраты);
- макроуровне (расчет реального ВВП на одного занятого).

На применении многомерной модели основывается многофакторный метод определения производительности труда, популярная в тех странах, где развита рыночная экономика.

Такой общий показатель, как отношение выпуска к затратам используется за счет организации многофакторных методов.

Для поддержки процесса принятия решений используется данный метод. Этот метод базируется на отчетных данных и может быть применен как на уровне организаций, так и на уровне группы работников.

Многофакторный метод не так прост, в основу одной из проблем входит тот фактор, что данный метод служит для обеспечения процесса принятия управленческих решений.

Последний метод для определения производительности труда является многокритериальный. Он базируется на том, что сама производительность должна иметь цепь параметров, а не использовать один, хотя для итоговой оценки все-таки используется общий балл. Если учитывать данный метод для расчета, то нужно использовать один критерий, который получается с помощью построения и оценки частных показателей.

Технико-экономические факторы, которые влияют на рост производительности труда:

- повышение технического уровня производства;
- организация производства и труда для совершенствования управления;
- структура производства и изменение объема;
- факторы различных отраслей.

Если планировать производительность труда по технико-экономическим факторам, то нужно учитывать, что в условиях развивающейся рыночной экономики нужно определить те факторы, что будут влиять на повышение производительности труда, а какие наоборот ее замедлять.

Методы планирования производительности труда:

- Техничко-экономический метод
- Индексный метод
- Экономико-математическое моделирование

Рисунок 4 – Методы, используемые при планировании
производительности труда

Факторами роста производительности труда являются те движущие силы, под влиянием которых изменяется ее уровень. Повышение производительности труда рассчитывается как экономическая оценка отдельных факторов на показатель выпуска продукции, а относительная экономия рабочей силы выступает в качестве меры влияния данных факторов на увеличение производительности труда. Ниже представлены формулы для повышения производительности труда по технико-экономическим факторам. Величину прироста производительности труда по каждому фактору в отдельности ($ПТ_{\phi}$) можно определить по формулам (14) и (15):

$$ПТ_{\phi} = \frac{\mathcal{E}_{\phi} * 100}{\mathcal{C}_{исх} - \mathcal{E}}, \quad (14)$$

$$ПТ_{\phi} = \frac{ПТ * \mathcal{E}_{\phi}}{\mathcal{E}}, \quad (15)$$

где $\mathcal{E}$ – экономия численности, исчисленная по всем факторам (человек);

$\mathcal{E}_{\phi}$ – экономия численности работающих по отдельному фактору (человек);

$\mathcal{C}_{исх}$ – исходная численность работающих на планируемый период;

ПТ – общее повышение производительности труда по всей совокупности факторов (%).

Удельный вес отдельного фактора в общем приросте производительности труда ($У_{\phi}$) определяется по формуле (16):

$$У_{\phi} = \frac{\mathcal{E}_{\phi}}{\mathcal{E}} * 100, \quad (16)$$

При сложении всех факторов прироста мы находим общий прирост производительности труда. При делении объема производства (или продаж) по плану на среднесписочную численность работников, так находим производительность труда по методу прямого учета. Для этого мы сравниваем плановый и базовый периоды. Планировать объем производства, реализации и численность работников – главная задача этого метода.

1.3 Производительность труда: факторы и управление. Соотношение производительности труда и заработной платы

Чтобы разработать пути повешения производительности труда, а также дать ей оценку, нужно знать факторы, которые повлияют на увеличение производительности.

Совокупностью взаимосвязанных и взаимодействующих причин являются факторы производительности труда, их воздействие приводит к изменению производительности труда.

Факторы производительности труда в мировой классификации можно разделить на внутренние и внешние [25].

Внутренние факторы относятся к численности занятых в экономике, уровню технического оборудования предприятия, электроснабжением труда, реально средней заработной платы и др. Внутренние факторы напрямую имеют влияние на производительность труда.

Внешние факторы не контролируются самим предприятием - национальные и общеэкономические факторы (законодательство, политика, рыночная инфраструктура, природные ресурсы и др.). Внешние факторы косвенны и напрямую не имеют влияют на производительность труда.

На примере изучим подробно внутренние факторы, а именно, устаревание техники и нехватка квалифицированных кадров.

Устаревание техники приводит к высокому износу основных фондов. Такое чаще всего случается на тех предприятиях, у которых отсутствуют финансовые ресурсы.

Нехватка квалифицированных специалистов приводит к росту расходов на оплату труда. Работодатели нашей страны в большинстве уверены в безопасности своих предприятий и считают персонал на удовлетворительном уровне. Для большего же повышения производительности труда актуально иметь высококвалифицированных специалистов, для этого нужно развивать профессиональные навыки сотрудников.

В России к важным критериям по изменению производительности труда можно отнести факторы:

- регионально-экономические;
- экономико-географические;
- ускорение научно-технического прогресса;
- экономические;
- структурные сдвиги;
- социальные;
- организационные [28].

К регионально-экономическим факторам можно отнести природно-климатические изменения, равновесие рабочих мест и ресурсов труда.

К экономико-географическим факторам можно отнести местные трудовые и производственные ресурсы, расстояние до коммуникаций.

К ускорению научно-технического прогресса можно отнести изменение технического уровня производства, ввод новых или усовершенствование старых технологий (автоматизация систем, совершенствование оборудования, замена сырья, закупка новых видов материалов и т.д.).

К экономическим факторам можно отнести перемены в структуре управления персоналом, контроль труда и производства и т.д.

К структурным сдвигам можно отнести сдвиги в процессе производства (улучшение объема и структуры производства, изменение части комплектующих для закупки, улучшение спроса на товары и услуги и т.д.).

К социальным (человеческим факторам) можно отнести уменьшение кол-ва работы с вредными условиями труда, уменьшение часов и количества монотонной работы, улучшение психологического состояния в команде.

К организационным факторам можно отнести средства, что контролируют кадры и труд. Они занимаются изучением предприятия, подбором сфер деятельности, установкой целей и задач. После разработки предприятия идет расширение поставок, изменение фонда рабочего времени, снижение потерь от брака, увольнение работников, не соблюдающих нормы.

Помимо факторов повышения производительности труда, существуют также «резервы» или «запасы» роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда – это возможности реальной (которую пока не использовали) экономии труда.

По времени использования резервы роста производительности труда делятся на:

- текущие (не требующие особых затрат резервы, которые реализуются в скором времени). Это эффективная эксплуатация оборудования, снижение брака, удобные и эффективные системы оплат труда, улучшение организации труда на предприятии;
- перспективные (требующие внедрение новых технологий, изменения производства, дополнительные затраты, реализующиеся в долгосрочной перспективе).

Данные факторы и резервы влияют на производительность труда.

Обратим внимание на факторы, которые как повышают, так и понижают производительность труда.

Комплекс методов, целей и средств, которые влияют на динамику и уровень производительности при изменении факторов и условий является управлением производительностью труда [38].

Если рассмотреть управление и организацию труда, как результат деятельности рабочей силы и средств производства, оценивается возможность роста эффективности индивидуального предприятия или целого государства.

Организация работы это:

- системный труд, где характерна слаженность, упорядоченность, целенаправленность контакта людей для совместного выполнения плана (программы);

- совокупность мер, которые направлены на обеспечение пропорционального распределения персонала, а также правильного использования труда в целях повышения производительности труда.

Если организация труда предприятия оптимальная, то производительность труда достигает высоких значений, следовательно, идет экономия затрат на оплату труда, обнаруживаются резервы фондового сбережения оплаты труда и отчислений из него, обеспечиваются эффективные использования сырья, оборудования и материалов, снижается себестоимость производства.

Оптимизация – главное направление на улучшение организации труда:

- разделение и кооперация труда;
- влияющие на здоровье и работоспособность персонала условия труда;
- создание рабочих мест.

Порядок управления производительностью труда:

- 1) Измерение и оценка;
- 2) Планирование;
- 3) Организация;
- 4) Мотивация;
- 5) Контроль.

Первым шагом является измерение и оценка показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Здесь анализируется рынок,

происходит оценка положения товара на рынке, делаются прогнозы на желаемые показатели хозяйственной деятельности [34].

Вторым шагом является увеличение плана производительности и создание мероприятий по достижению приведенных показателей роста производительности труда. На основе выявления и анализа главных факторов и источников ее роста осуществляется рост производительности труда.

Третьим шагом являются организация работы по ознакомлению и обучению персонала предприятия для реализации программы управления эффективностью, а также выполнению запланированных событий.

Четвертым шагом является мотивация персонала (материальное и нематериальное стимулирование).

Материальные поощрения представляют собой комплекс форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности персонала в достижении конкретных результатов.

Нематериальные стимулы к труду включают в себя широкий спектр социально-психологических мер, к которым можно отнести:

- моральное стимулирование (воздействие на поведение персонала на основе психологических установок);
- поощрение свободным временем (разрешение работникам выполнять работы досрочно, что дает ему свободное время и дополнительные выходные);
- организационное стимулирование (обеспечивает заинтересованность сотрудников в достижении того, чего они хотят, т.е. в продвижении по службе или повышении разряда).

Нематериальные стимулы зависят от таких обстоятельств, как: история, традиции, местонахождение предприятия и т.д.

В полном объеме мотивация персонала позволит более активно вовлекать сотрудников в процесс повышения эффективности производства, снижению брака, снижению производственного травматизма и др.

В настоящее время существует множество подходов к нематериальной мотивации [36]:

- оценка работы друг друга сотрудниками;
- начисление бонусов за личные достижения, не имеющие отношение к работе;
- еженедельные поощрения сотрудников, бесплатное питание (обеда) и др.

Пятый этап – оценка полученных результатов, анализ и определение дальнейших направлений повышения производительности труда и деятельности предприятия в целом.

Повышение производительности труда на предприятии возможно при комплексном эффективном управлении всеми аспектами своей деятельности.

Основным источником удовлетворения потребностей работников является заработная плата, будучи правильно организованной, она способствует вовлечению людей в производство, становится важнейшим средством материального стимулирования непрерывного роста производства, повышения его эффективности.

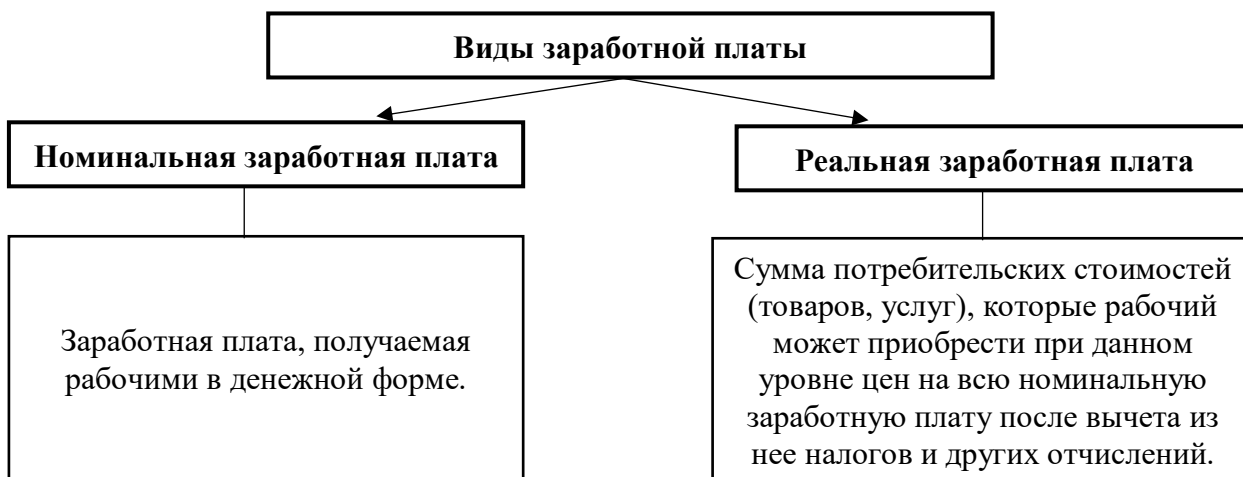


Рисунок 5 - Виды заработной платы

Общий уровень заработной платы зависит от состояния экономики страны, от производительности труда, оснащенности, технологии, организации производства. На реальное содержание заработной платы влияют

изменения цен на потребительские товары и услуги, налоговые ставки. При этом различают номинальную и реальную заработную плату.

Таблица 3 – Ряд принципов организации заработной платы

Принцип	Содержание	Примечание
Принцип оплаты труда по его количеству и качеству	При оплате труда должны учитываться качественные особенности труда: его сложность, тяжесть, ответственность.	Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность работников в увеличении выработки, а также в повышении качества труда, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития.
Принцип неуклонного повышения уровня оплаты труда	Непрерывный рост и совершенствование производства, повышение производительности труда обеспечивают неуклонный рост национального дохода.	
Принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы	Повышение уровня заработной платы должно осуществляться на основе повышения ее производительности.	Экономической основой повышения заработной платы является устойчивый рост производительности труда. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня заработной платы. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, снижение затрат на оплату труда на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а, следовательно, повышение эффективности производства.
Принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих	Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работников в зависимости от ее качественных характеристик и условий, в которых она осуществляется.	

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставляются широкие права в хозяйственной деятельности. Предприятия сами устанавливают размеры средств, предназначенных для оплаты труда, распределяют их, определяют формы и системы оплаты труда, самостоятельно устанавливают различного рода доплаты, надбавки, премии с учетом особенностей деятельности, условий, количества, качества и результатов труда, которые также не ограничены.

Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы определяют три показателя:

- рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;
- рост заработной платы отстает от роста производительности труда (дигрессивная модель);
- рост заработной платы опережает рост производительности труда (прогрессивная модель).

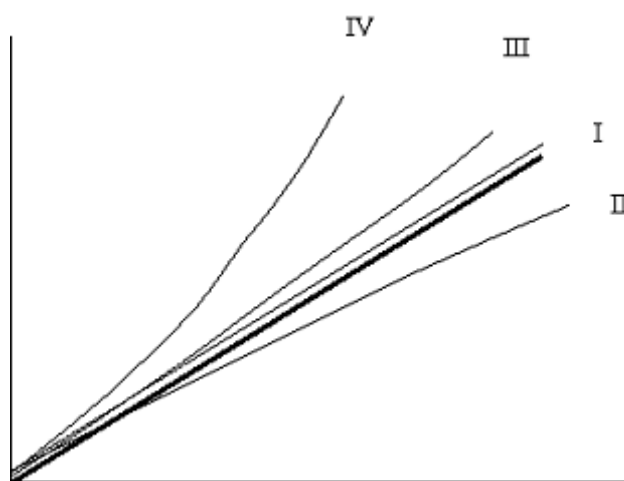


Рисунок 6 – Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда

Первую модель (I) можно считать идеальной. В масштабах страны он не порождает инфляцию, но для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда своих работников. На практике это соотношение трудно поддерживать. Вторая ситуация (II) не должна порождать инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда. Если темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию (III). Слишком высокий рост заработной платы (IV) разрывает связь между затратами труда и заработной платой, что также приводит к снижению ее производительности [8].

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повысить его производительность, а, следовательно, и эффективность использования труда.

2 Анализ и оценка производительности труда на предприятии

ООО Кондитерская фабрика «Нева»

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности

ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Общество с ограниченной ответственностью Кондитерская фабрика «Нева» относится к ряду предприятий среднего бизнеса, занимающих прочную позицию на рынке по производству шоколада и сахаристых кондитерских изделий в Санкт-Петербурге.

Организация основана 23 декабря 2005 года предпринимателем Романовой Татьяной Андреевной. Кондитерская фабрика «Нева» – лидер по производству зефира и легких сладостей в Северо-Западном регионе и одно из крупнейших кондитерских предприятий в России. С самого начала деятельности фабрика занимается производством и оптовой продажей кондитерских изделий, хлеба, зефира, мармелада, пастилы, конфет, драже, тортов и пирожных недлительного хранения. Представленная кондитерская фабрика известна по таким торговым маркам, как – конфеты «Невская птичка», мармелад «Мармелайф», зефир «Лянеж», зефирный десерт «DONI ZEFIRONI», печенье и вафли «Невское чаепитие» и др., хорошо известны и любимы потребителями в России и других странах. Основным видом деятельности данной организации является производство и оптовая продажа шоколада и сахаристых кондитерских изделий. За время деятельности ООО Кондитерская фабрика «Нева» приобрела довольно развитую торговую сеть.

Фабрика производит более 250 видов сладостей – каждый выберет себе продукт по душе.

Также они производят сладости под частными марками крупных торговых сетей и всегда открыты для новых предложений в этом направлении. Фабрика может разработать продукт и дизайн упаковки в соответствии с пожеланиями и потребностями заказчика.

Выпускаемая фабрикой продукция имеет кошерный сертификат. Стандарт «Кашрут» – это система, имеющая не только приверженцев религиозных традиций, но и поддерживаемая огромным количеством сторонников здорового образа жизни.

Фирменный знак «Кашрут» на упаковках продукции подтверждает соблюдение высочайших стандартов контроля всего производственного процесса, используемого сырья и методов его обработки, а также 100% контроля качества выпускаемой продукции независимыми экспертами.

Вся выпускаемая продукция имеет декларацию о соответствии, знак ЕАС помещен на всех упаковках продукции.

Сами производственные мощности располагаются в г. Гатчина Ленинградской области. Общая площадь производственных и складских помещений составляет более 8000 кв.м. На фабрике трудятся более 300 человек.

Производство сертифицировано на соответствие стандарта ISO 22000 и работает по международной системе контроля качества и безопасности продуктов.

Низкие цены, регулярность поставок, гибкая система скидок – это используемая в организации система привлечения клиентов [44].

Продукция кондитерской фабрики «Нева» доступна в продаже в 124 городах России с населением от 100 тыс. человек. Они работают с крупнейшими представителями российского и международного рынка.

ООО Кондитерская фабрика «Нева» располагает высококвалифицированными специалистами, обладающими большим опытом и знаниями в технологическом процессе производства. Компанией управляет команда, которая была сформирована при основании компании и на сегодняшний день практически не изменилась. Решения принимаются исключительно самостоятельно и в сжатые сроки. За это время был накоплен огромный опыт, и компания заслужила репутацию одной из самых стабильных и разносторонних в своей отрасли в Российской Федерации.

В таблице 4 приведены основные краткие сведения об организации. Данные по заполнению были взяты из устава ООО Кондитерская фабрика «Нева».

Таблица 4 – Основные краткие сведения об организации ООО Кондитерская фабрика «Нева»

1. Полное наименование организации	ООО Кондитерская фабрика «Нева»
2. Сокращенное наименование организации	КФ «Нева»
3. Основной вид деятельности	Производство шоколада и сахаристых кондитерских изделий (10.82.2)
4. Юридический и фактический адреса	194156, город Санкт-Петербург, пр-кт Энгельса, д. 27 литер АМ, пом. 1-н офис 1
5. Дата регистрации	23 декабря 2005 г.
6. Уставный капитал	10 000 руб.
7. Код ОГРН	1054701272273
8. Код ИНН	4705030925
9. Код КПП	780201001
10. Код ОКПО	79835251
11. Код ОКТМО	40315000000
12. Код ОКВЭД	10.82.2

Организационная структура ООО Кондитерская фабрика «Нева» представлена на рисунке 7.



Рисунок 7 – Организационная структура ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Линейно-функциональная организационная структура предусматривает разделение организации на структурные подразделения. Каждое подразделение имеет свои собственные обязанности и конкретную задачу. Структура органов управления компании основана на традиционном типе функциональной структуры, то есть функции управления выполняют сотрудники, обладающие полными правами в пределах своей компетенции; все сотрудники, занятые в данном структурном подразделении, находятся в их подчинении; руководитель несет ответственность за результаты работы на вверенном участке к нему.

Сотрудники получают все задания и приказы непосредственно от своего руководителя, сам руководитель подчиняется вышестоящему руководству и получает задания и приказы только от него. Решение о выборе этой структуры было принято высшим руководством ООО Кондитерская фабрика «Нева». Структура соответствует целям и задачам Компании, а также внешним и внутренним факторам, влияющим на нее.

Генеральный директор является единоличным исполнительным органом, осуществляющим оперативное руководство повседневной деятельностью Общества в пределах компетенции, определенной настоящим Уставом о Генеральном директоре, договором, заключенным с Обществом. Генеральный директор действует от имени Компании без доверенности, открывает расчетные и другие счета в банках, выдает доверенности, самостоятельно подписывает договоры, издает приказы и распоряжения, принимает на работу и увольняет сотрудников.

Правой и левой рукой директора являются отдел развития и юридический отдел. Все вопросы они напрямую решают с директором. Отдел развития внедряет изменения, контролирует результат работы после внедрения, разрабатывает стратегии проектов в будущем и сопровождает работу.

Юридический отдел занимается законным оформлением документов, заключением договоров, урегулированием экономических отношений, составлением правовых документов, выставлением претензий, подачей исков.

Заместитель директора по коммерческим вопросам занимается своевременным составлением сметно-финансовых и других документов, установленной отчетности о выполнении планов по сбыту готовой продукции, материально-технического снабжения, финансовой деятельности и работы транспорта. На данную должность назначается лицо, которое имеет высшее профессиональное (экономическое) образование и опыт работы не менее 5 лет. Заместитель директора по коммерческим вопросам отвечает за:

- отдел маркетинга (отвечает за связь компании с окружающей средой, он создает продукт для нужного потребителя, по нужной цене и в нужное время);
- отдел закупок (приобретает товары по выгодным ценам, поддерживает высокую оборачиваемость запасов, закупает товары высокого качества);
- отдел логистики (контролирует запасы всех ресурсов, закупает сырье и материалы, складировать, хранит, доставляет от поставщиков и перемещает по самой организации);
- отдел продаж (отвечает за сбыт).

Заместитель директора по производству организует своевременный выпуск высококачественной продукции службами предприятия, которые непосредственно ему подчинены, обеспечивает внедрение в производство новейших методов и систем планирования и организации производства. Заместитель директора по производству отвечает за:

- цех(а) (регулирует ход производства, обеспечивает ритмичный выпуск продукции по произведенному плану, и контрактам на поставку, основные цеха включают лабораторию, где проходит проверка на качество);
- технологический отдел (закупает необходимые продукты и инвентарь, а также продает НЗП и готовую продукцию предприятия);

- отдел торгового представителя (включает продажу продукции, которая производится).

Заместитель директора по финансам определяет финансовую политику организации, разрабатывает меры по обеспечению ее финансовой устойчивости. Управление финансами по стратегическим целям и перспективам развития предприятия, с учетом рыночной конъюнктуры. Заместитель директора по финансам отвечает за:

- бухгалтерия (разрабатывает кадровую политику организации, контролирует и редактирует деятельность расчетного отдела, отвечает за подготовку годового баланса и других форм бухгалтерской отчетности);

- финансовый отдел (ведет управленческий учет деятельности компании, формирует регулярную управленческую отчетность).

Заместитель директора по административной работе организует систему закупки, распределения средств механизации и автоматизации труда, отвечает за контроль и учет поступления и расходования средств, выделяемых на АХО. Заместитель директора по административной работе отвечает за:

- секретариат (печатает, переводит и распространяет документы компании);

- АХР (занимается закупкой расходных материалов, контролирует соблюдение норм и требований по сохранению собственности компании);

- отдел кадров (трудоустраивает, обеспечивает кадрами, обучает работников).

Объем и своевременность выполнения всех работ зависит от наличия кадровых ресурсов предприятия. Она определяется оценкой соответствия работников сложности выполняемой работы. Компания использует две формы оплаты труда – сдельную и повременную, которые делятся на системы – сдельно-премиальная и повременная премия. Размер премии зависит от конкретных количественных и качественных показателей каждого сотрудника.

По факту ООО Кондитерская фабрика «Нева» занимается производством зефира, мармелада и пастилы. Приведенная ниже таблица 5 дает нам наглядное представление об ассортименте продукции выпускаемой данным предприятием и ее объемах.

Таблица 5 – Номенклатура и объемы производства ООО Кондитерская фабрика «Нева» в 2019-2021 гг.

Наименование продукции	Объем выпуска 2019 г., штук	Объем выпуска 2020 г., штук	Объем выпуска 2021 г., штук
1	2	3	4
Зефир «Лянеж»	46 530 000	45 620 000	62 800 000
Зефирный десерт «DONI ZEFIRONI»	24 750 000	23 460 000	34 680 000
Конфеты «Невская птичка»	10 800 000	9 780 000	7 520 000
Мармелад «Мармелайф»	5 180 000	4 690 000	3 450 000
Печенье «Невское чаепитие»	38 220 000	36 840 000	51 950 000
Вафли «Невское чаепитие»	22 360 000	21 530 000	31 600 000
Итого	147 840 000	141 920 000	192 000 000

Из выше представленной таблицы в 2020 году снизился объем выпускаемой продукции. Данный фактор зависел от эпидемиологической ситуации в стране. Производство закрывалось на карантин и было приостановлено. Работу возобновили в штатном режиме после снятия всех карантинных мер. Анализируя данные показатели, мы можем заметить, что выпуск конфет и мармелада за 2019—2021 года понижался в арифметической прогрессии, так как данные позиции были менее востребованы, а компании не выгоден нереализованный товар. Производство зефира, вафель и печенья в 2020 году сократились на 5—6%. Показатели 2021 года, за исключением мармелада и конфет, значительно увеличились даже по отношению к 2019 году, а некоторые позиции даже увеличились на 35-40%. Данное увеличение произошло с восстановлением полноценной работы производства. А увеличение объема продаж можно обосновать грамотно настроенной рекламой и настроенной системой управления для роста продаж.

Для того чтобы проанализировать основные тенденции развития ООО Кондитерская фабрика «Нева», необходимо рассмотреть основные организационно-экономические показатели деятельности компании за 2019-2021 годы (таблица 6), оценив таким образом текущую ситуацию и перспективы развития ООО Кондитерская фабрика «Нева» в будущем.

Таблица 6 – Техничко-экономические показатели ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение (2021/2020)	Темпы роста (2020/2019)	Темпы роста (2021/2020)
1	2	3	4	5	6	7
Выручка, тыс. руб.	828 917	796 838	977 242	180 404	96%	123%
Себестоимость, тыс. руб.	610 250	595 913	740 297	144 384	98%	124%
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	218 667	200 925	236 945	36 020	92%	118%
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	27 870	31 339	49 662	18 323	112%	158%
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	26 298	18 288	47 757	29 469	69%	261%
Чистая прибыль, тыс. руб.	20 473	14 163	36 598	22 435	69%	258%
Стоимость основных средств, тыс. руб.	25 990	23 840	22 883	-957	92%	96%
Среднесписочная численность сотрудников	341	392	350	-42	109%	89%
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	26 595	24 915	23 361,5	-1 553,5	94%	94%
Фондоотдача	31,17	32,04	41,83	9,79	103%	131%
Фондовооруженность	73,67	63,56	66,75	3,19	86%	105%
Рентабельность продаж, %	3,36	3,93	5,08	1,15	117%	129%
Чистая Рентабельность продаж, %	2,47	1,78	3,74	1,96	72%	210%

Графически динамика выручки ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 8.

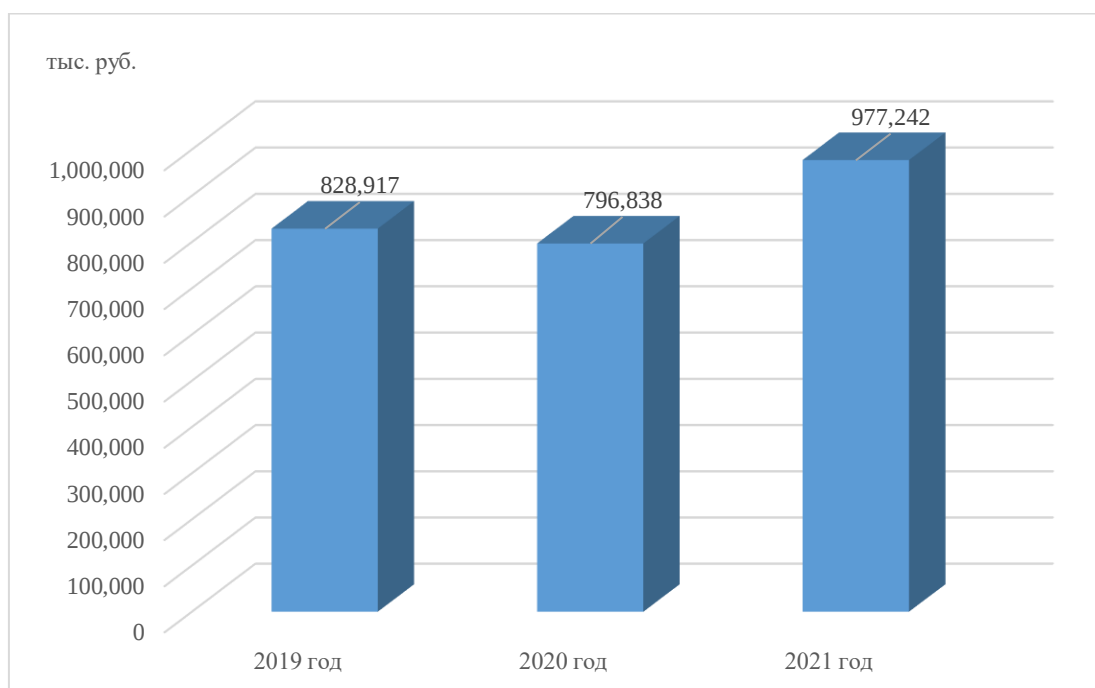


Рисунок 8 – Динамика выручки ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., тыс. руб.

Выручка — это доход от деятельности компании, совокупность средств, полученных за выполнение услуг или продажу товаров. Рассчитанный за определенный период времени. Раньше выручка считалась разновидностью прибыли. Однако сейчас этот вопрос оспаривается многими экспертами.

Выручка показывает, насколько эффективно работает компания, есть ли спрос на товары и услуги, интересны ли они потребителям. Бизнес использует выручку при планировании — чтобы сравнить в конце определенного периода, сколько денег ему удалось получить и сколько он планировал заработать. Маркетологи анализируют выручку, чтобы сформировать эффективную маркетинговую стратегию и правильно сформулировать ценовую политику.

Анализ данных таблицы показывает, что темп роста выручки от продаж в 2020 году по сравнению с 2019 годом составил 96% в абсолютном выражении выручка уменьшилась на 32 тысячи рублей, в 2021 году темп роста

выручки составил 123%, в абсолютном выражении увеличился на 180 тысяч рублей. Это увеличение выручки от продаж в большей степени обусловлено значительным увеличением объема продаж.

Графически динамика чистой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 9.

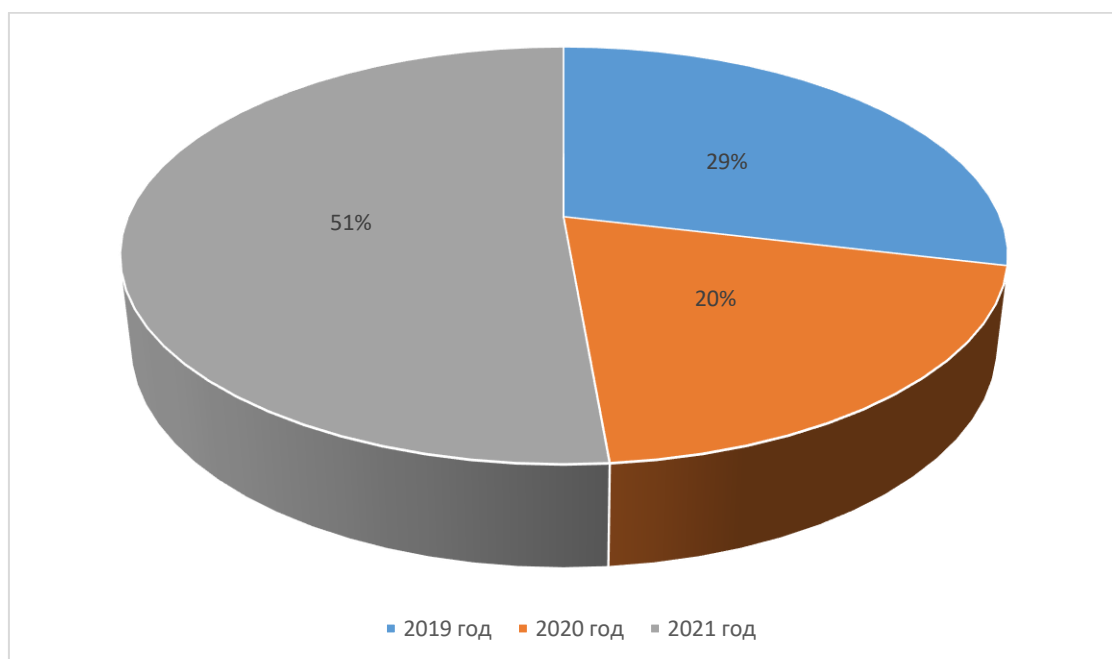


Рисунок 9 – Динамика чистой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., %

Чистая прибыль — важнейший финансовый показатель, который объективно отражает результаты работы и позволяет оценить дальнейшие перспективы роста компании.

Чистая прибыль является основой для дальнейшего роста и развития предприятия. Чем он крупнее, тем прибыльнее бизнес, а значит, он более привлекателен для инвесторов.

Высокие финансовые результаты свидетельствуют о платежеспособности организации и расширяют возможности кредитования и сотрудничества с поставщиками.

Чистая прибыль в 2020 году уменьшилась на 6 миллионов рублей по сравнению с 2019 годом, что составляет 69%, но в 2021 году чистая прибыль увеличилась почти на 200%, а прибыль от продаж также увеличилась на 46%.

Подъем этого показателя связан, по мнению компании, с уменьшением прочих расходов в 2021.

Графическая динамика валовой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 10.

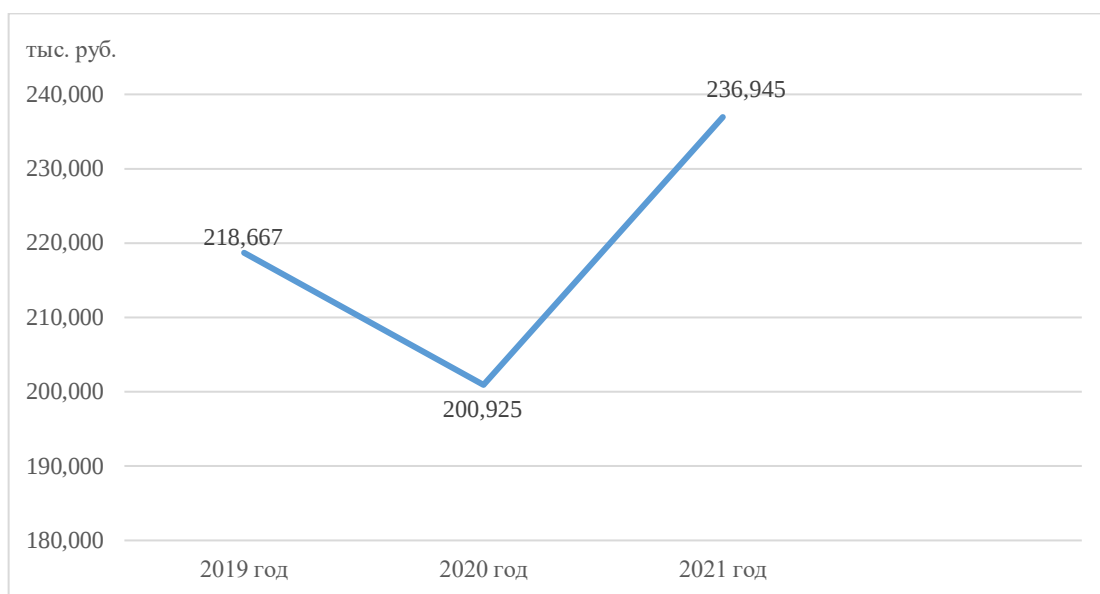


Рисунок 10 – Динамика валовой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019-2021 гг., тыс. руб.

Валовая прибыль показывает, сколько компания заработала на своих товарах или услугах и сколько еще она может потратить на себя. Валовая прибыль аналогична балансовому отчету, только баланс – это весь доход до вычета налогов, а валовая прибыль – это доход до вычета налогов и дополнительных расходов.

Анализ динамики валовой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» показывает, что в 2020 году валовая прибыль уменьшилась на 8% по сравнению с 2019 годом и составила 200 тысяч рублей. В 2021 году валовая прибыль увеличилась на 18% по сравнению с 2020 годом. Это связано с увеличением себестоимости продаж в 2021 году на 24%, в абсолютном выражении себестоимость продаж увеличилась на 144 тысячи рублей.

Графическая динамика себестоимости продаж ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 11.

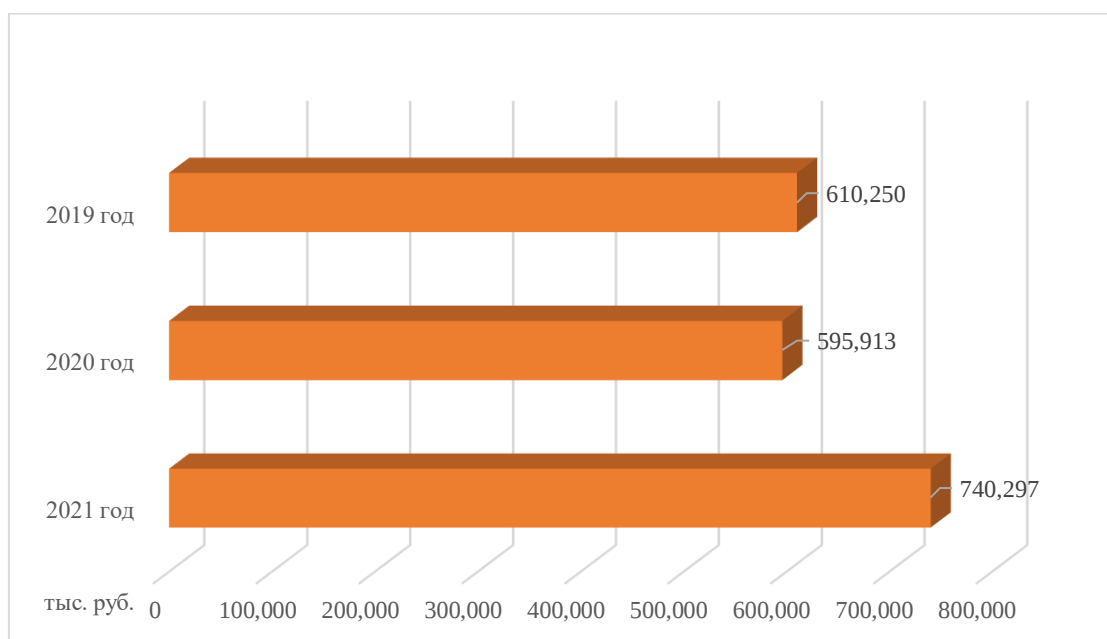


Рисунок 11 – Динамика себестоимости ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., тыс. руб.

Себестоимость один из важнейших качественных показателей, который показывает, во что предприятию обходится производство и сбыт продукции. Если себестоимость ниже, значит выше прибыль, а, значит, рентабельность производства.

Несмотря на то, что в 2020 году себестоимость снижалась на 14 337 тысяч рублей по сравнению с 2019 годом. В 2021 году она перегнала 2019 год и выросла на 21%. А за рассматриваемый период увеличилась на 144 384 тысячи рублей или на 24%.

Следующим этапом анализа является расчет уровня рентабельности. Динамика показателей уровня рентабельности представлена на рисунке 12.

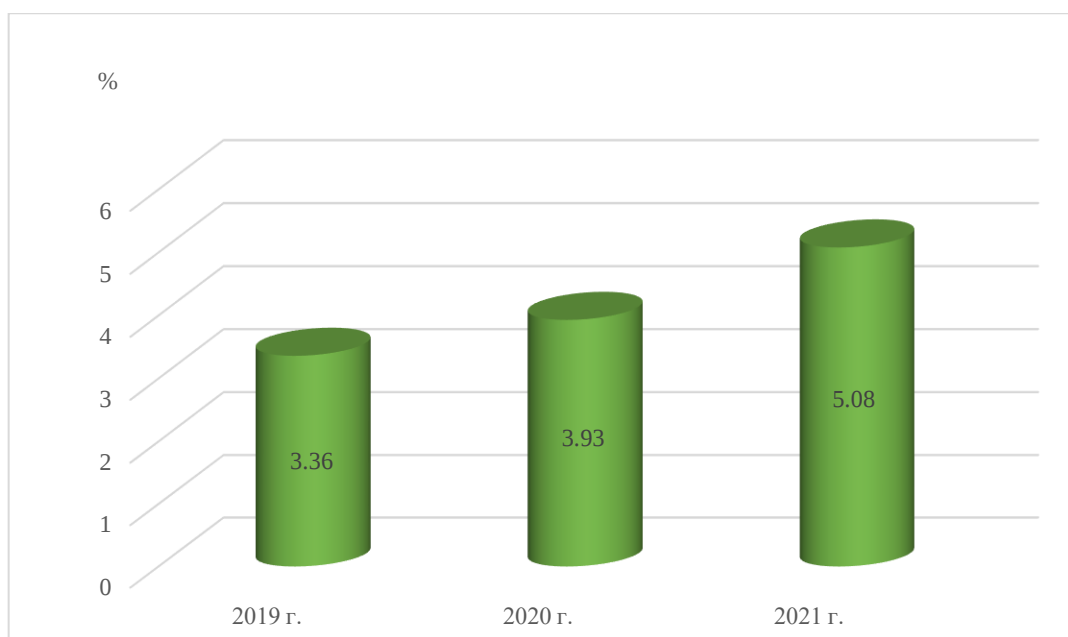


Рисунок 12 – Динамика рентабельности продаж ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., %

Рентабельность продаж высчитывается, как отношение прибыли к выручке. Она показывает, сколько поучает компания прибыли с каждого рубля выручки.

Данный коэффициент показывает отношение прибыли от продаж к выручке за определенный период без НДС и учёта акцизов, также помогает контролировать развитие предприятия и вовремя принимать меры, когда снижается эффективность. Рост показателя говорит о том, что компания работает эффективнее, чем раньше.

Динамика показывает, что в 2020 году рентабельность продаж составила 117%, что больше показателя 2019 года на 6%, в 2021 году рентабельность продаж поднялась еще выше на 12% и составила 129%.

Графическая динамика Фондоотдачи ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 13.

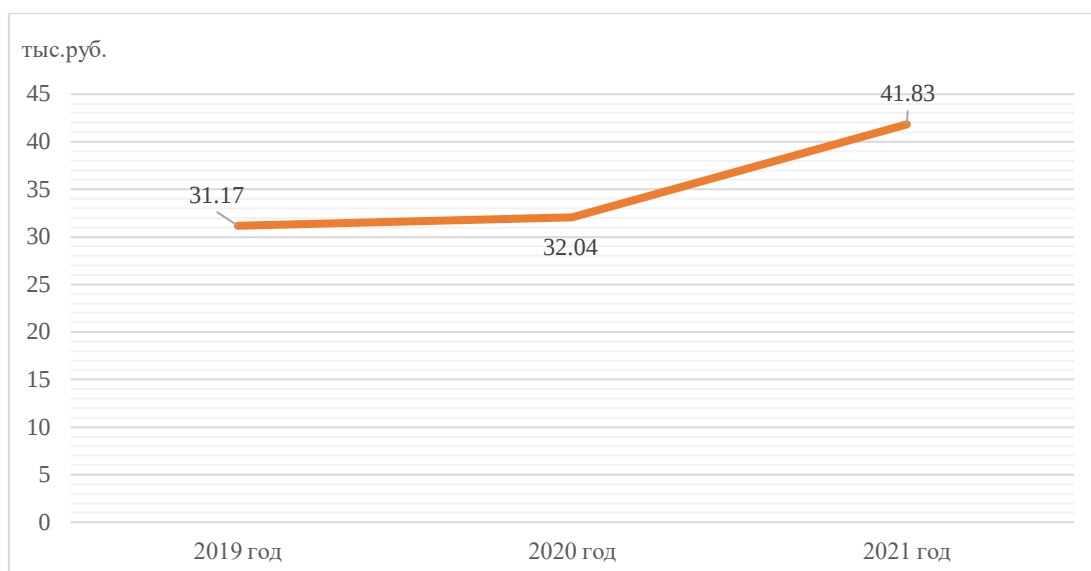


Рисунок 13 – Динамика фондоотдачи ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., тыс. руб.

Фондоотдача – это финансовый коэффициент, который характеризует эффективность использования основных средств организации, т.е. показывает сколько выручки приходится на единицу стоимости основных средств.

Анализ фондоотдачи показывает, что данный показатель в 2020 году составил 32,04 руб./руб., что на 2,8% меньше показателя 2019 года. В 2021 году фондоотдача составила 41,83 руб./руб., что на 30,56% больше показателя 2020 года, вместе с тем затраты на 1 рубль выручки от продаж в 2021 году увеличились по сравнению с 2020 годом на 9,79 копеек. Это свидетельствует о росте себестоимости продукции [36].

Таким образом, деятельность предприятия на период 2019-2021 годов является прибыльной, что свидетельствует о достаточно эффективном использовании имеющихся ресурсов и эффективности хозяйственной деятельности предприятия. В то же время в 2020 году произошло снижение чистой прибыли, рост затрат на 1 рубль выручки от реализации, что свидетельствует о снижении уровня адаптации предприятия к меняющимся внешним условиям [39].

2.2 Анализ динамики основных экономических показателей деятельности

ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Для того чтобы проанализировать динамику основных экономических показателей в ООО Кондитерская фабрика «Нева», необходимо рассмотреть (таблица 7) динамику численности компании, ее состав и образовательный уровень за 2019-2021 годы.

Таблица 7 – Динамика численности, состава и образовательного уровня трудовых ресурсов на предприятии, чел.

Категории работающих	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение	
				2020 г.	2021 г.
Весь персонал	341	392	350	51	-42
В том числе:					
Руководители	19	17	18	-2	1
Специалисты	45	49	47	4	-2
Служащие	7	16	9	9	-7
Рабочие	270	310	276	40	-34
В том числе имеют образование:					
Высшее	33	38	34	5	-4
Среднее специальное	60	69	62	9	-7
Профессионально-техническое	110	127	113	17	-14
Общее среднее	135	155	138	20	-17
Общее базовое	3	3	3	0	0
По возрасту:					
18-24	41	47	42	6	-5
25-31	50	57	51	7	-6
32-39	66	76	68	10	-8
40-49	102	117	104	15	-13
50-59	75	87	77	12	-10
60 лет и старше	7	8	8	1	0

Графически динамика среднесписочной численности ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 14.

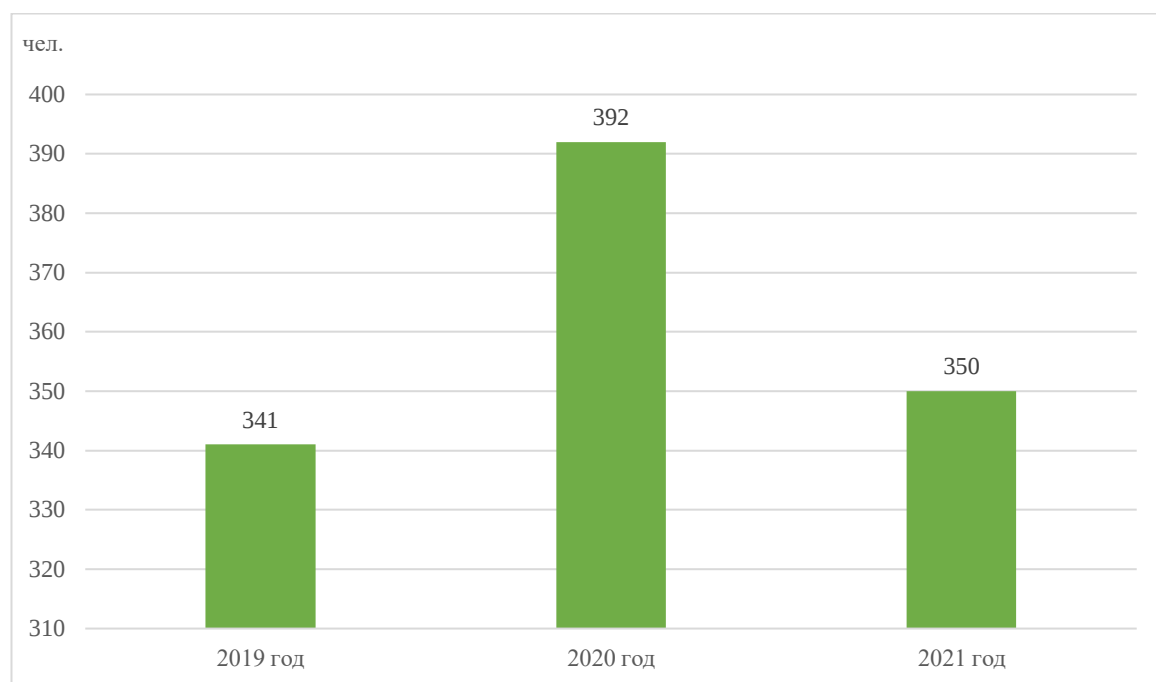


Рисунок 14 – Динамика среднесписочной численности персонала ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., чел.

Анализ динамики среднесписочной численности персонала ООО Кондитерская фабрика «Нева» показывает, что в 2020 году число набранных на фабрику сотрудников увеличилось на 15% по сравнению с 2019 годом и составила 392 человека. В 2021 году среднесписочной численности персонала резко снизилась на 11% по сравнению с 2020 годом и вернулась почти к прежним показателям за 2019 год. Это связано с тем, что компании нужны были новые специалисты, но набрать штат и выделить каждому рабочее место не предоставлялось возможным. В связи с эпидемиологической ситуацией в стране, фабрика набрала специалистов на удаленную работу и в течение года анализировала свои показатели. Эксперимент не показал улучшения качества работы сотрудников и фабрики в целом, поэтому было принято решение уволить лишних специалистов, оставив только тех, кто профессионально подходит к работе и показывает хорошие результаты.

Графически динамика персонала ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 15.

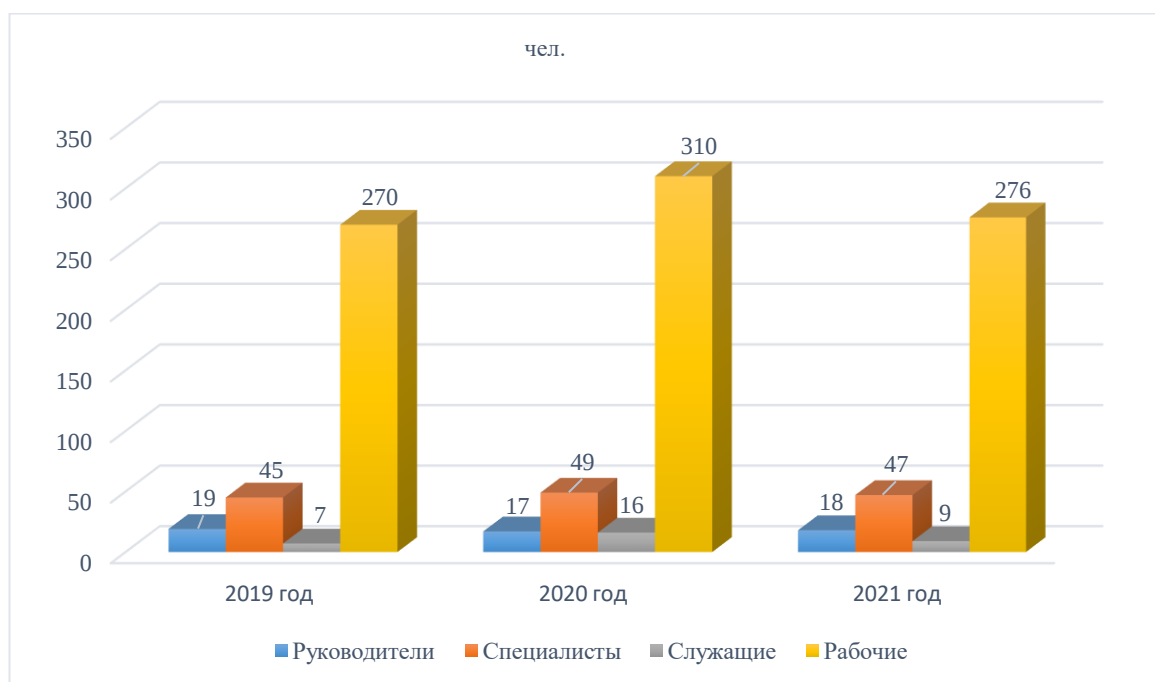


Рисунок 15 – Динамика персонала ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., чел.

По данным расчетам в таблице, можно сделать вывод, что численность работников с 2020 по 2021 гг. уменьшилась на 42 человека. Больше всего уменьшилось рабочих, их количество сократилось на 34 человека, также уменьшилось количество служащих на 7 человек, количество руководителей и специалистов осталось почти неизменным. Уменьшение численности рабочих произошло из-за недостатка опыта у одних и отсутствием мотивации для других, а также в предыдущие годы набиралось избыточное количество сотрудников для возможного улучшения работы Кондитерской фабрики.

Графически динамика образовательного уровня трудовых ресурсов на предприятии ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 16.

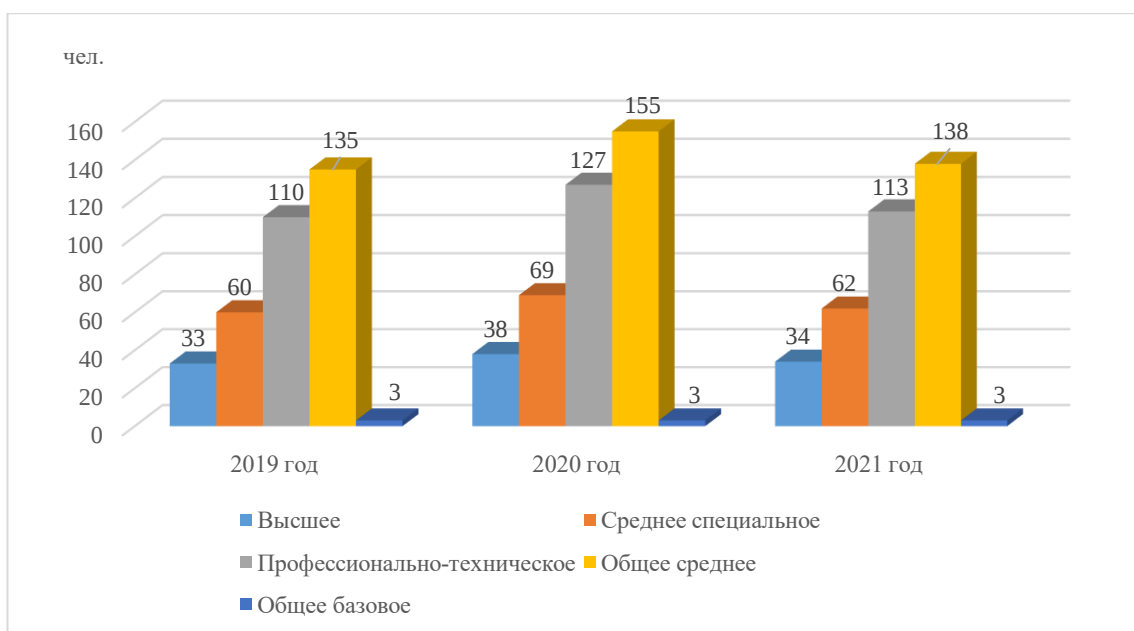


Рисунок 16 – Динамика образовательного уровня трудовых ресурсов ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., чел.

По образовательному уровню трудовых ресурсов на предприятии можно сделать вывод, что примерно 70% имеет профессионально-техническое и общее среднее образование, примерно 17% из них имеет среднее специальное и только 10% – высшее.

Графически динамика возрастной периодизации на предприятии ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 17.

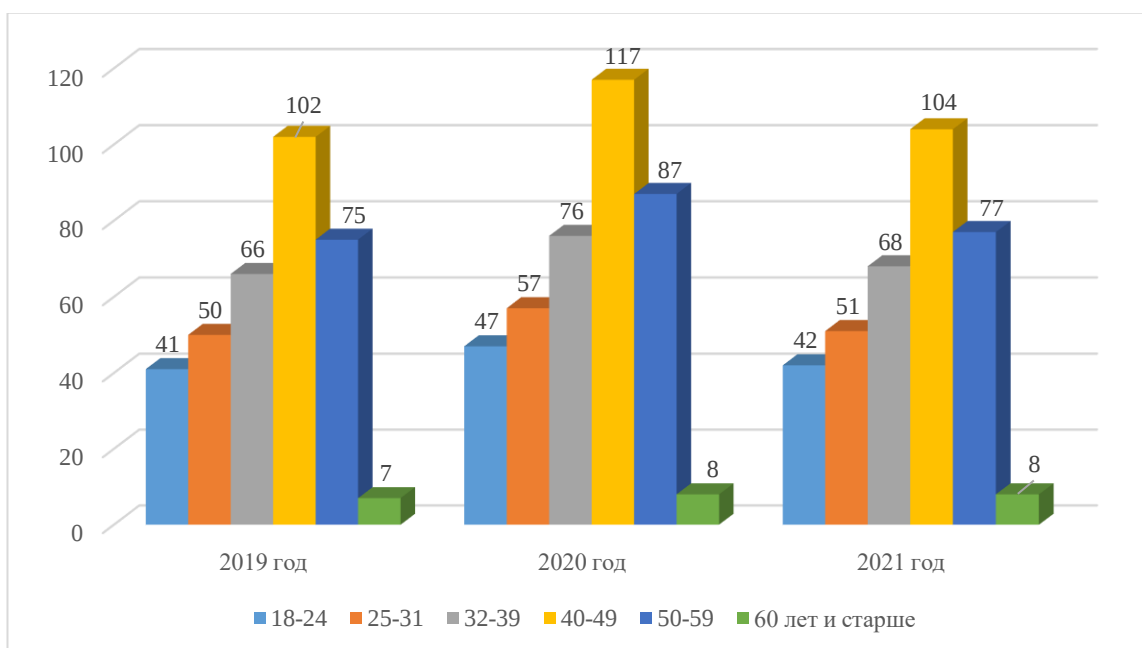


Рисунок 17 – Динамика возрастной периодизации ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг.

Из представленного графика можно увидеть, что почти 1/3 сотрудников в возрасте от 40 до 49 лет и примерно 21% сотрудников в возрасте от 50 до 59 лет занимает половину штата предприятия. 1/5 сотрудников представляет возрастная категория от 32 до 39 лет. Коллектив в возрастной категории от 25 лет до 31 года входят в примерно 15% всего коллектива. Меньше всего юных сотрудников на предприятии, их процент от всех составляет всего 12%. На данном этапе Кондитерская компания не спешит набирать к себе в штат молодой коллектив. Сотрудники старшего возраста имеют немало преимуществ. В основном это более ответственный подход к работе, а также ценный багаж знаний и опыта. Но при этом у молодых есть много преимуществ: в основном техническая продвинутость и более креативный подход к работе.

Одним из основных показателей профессионализма персонала организации является показатель стажа работы (таблица 8).

Таблица 8 – Состав работников по стажу работы в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг.

Стаж работы	Периоды			Абсолютное отклонение	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2020 г. от 2019 г.	2021 г. от 2020 г.
0–1	32	127	41	95	–86
1–3 года	66	75	67	9	–8
3–5 лет	92	92	93	0	1
Более 5 лет	151	98	149	–53	51
Итого	341	392	350	51	–42

Динамика состава работников по стажу работы в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 18.

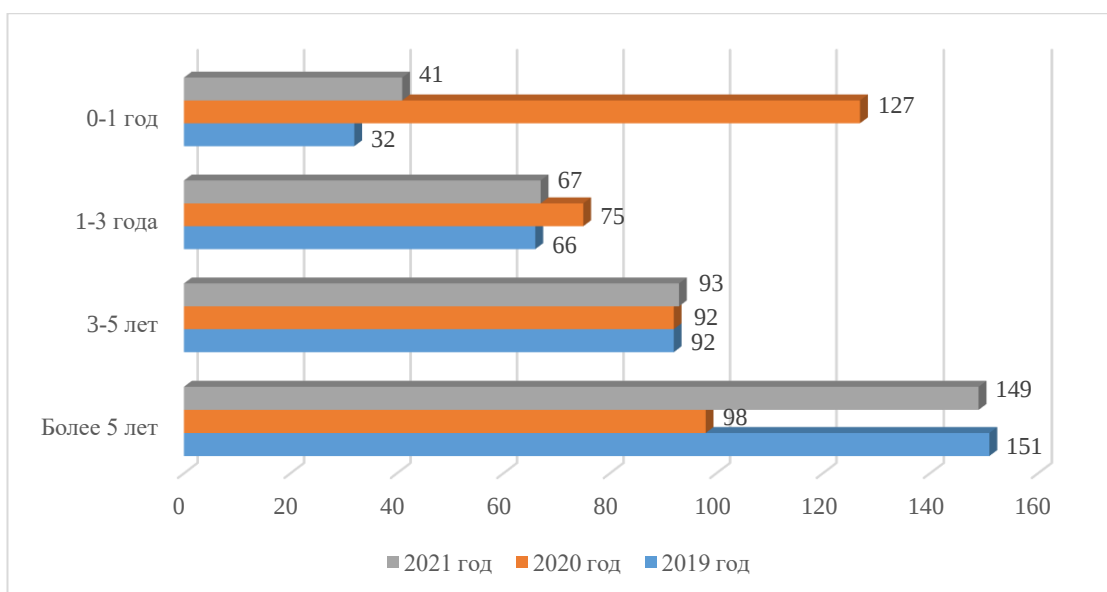


Рисунок 18 – Динамика состава работников по стажу работы в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг.

Из проведенного анализа в ООО Кондитерская фабрика «Нева» в 2020 г. преобладает персонал со стажем работы 0-1 год. Сотрудники со стажем 3-5 лет остаются неизменны. Но в динамике видно, что количество сотрудников со стажем более 5 лет в разы увеличилось, а значит работников устраивает заработная плата и коллектив. Количество сотрудников со стажем от 1 года до 3 лет выросло к 2020 году, но по наступлению 2021 года многие уволились по собственному желанию.

Коэффициент постоянства персонала – это отношение количества работников, проработавших весь год, к среднесписочной численности работников, он характеризует долю работников предприятия, проработавших весь год. Чем выше коэффициент постоянства, тем меньше изменений в команде, тем более сплоченной и, следовательно, более трудоспособной является команда. Однако, с другой стороны, постоянство персонала не должно быть 100%, поскольку команда должна быть не монолитной структурой, а динамично развивающимся организмом.

Большое значение при анализе обеспеченности персонала имеет исследование структуры персонала. Анализ структуры персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021гг. представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ структуры персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг.

Категории персонала	2019		2020		2021		Изменение уд. веса	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Все рабочие	341	100%		100%		100%	–	–
Основные рабочие	322	94%	392	94%	350	95%	0%	1%
Вспомогательные рабочие	19	6%	25	6%	18	5%	0%	-1%
Руководители	19	6%	17	4%	18	5%	-2%	1%
Специалисты	45	13%	49	13%	47	13%	0%	0%
Служащие (технические исполнители)	7	2%	16	4%	9	3%	2%	-1%
Рабочие	270	79%	310	79%	276	79%	0%	0%

Графически структура персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021гг. представлена на рисунках 19—21.

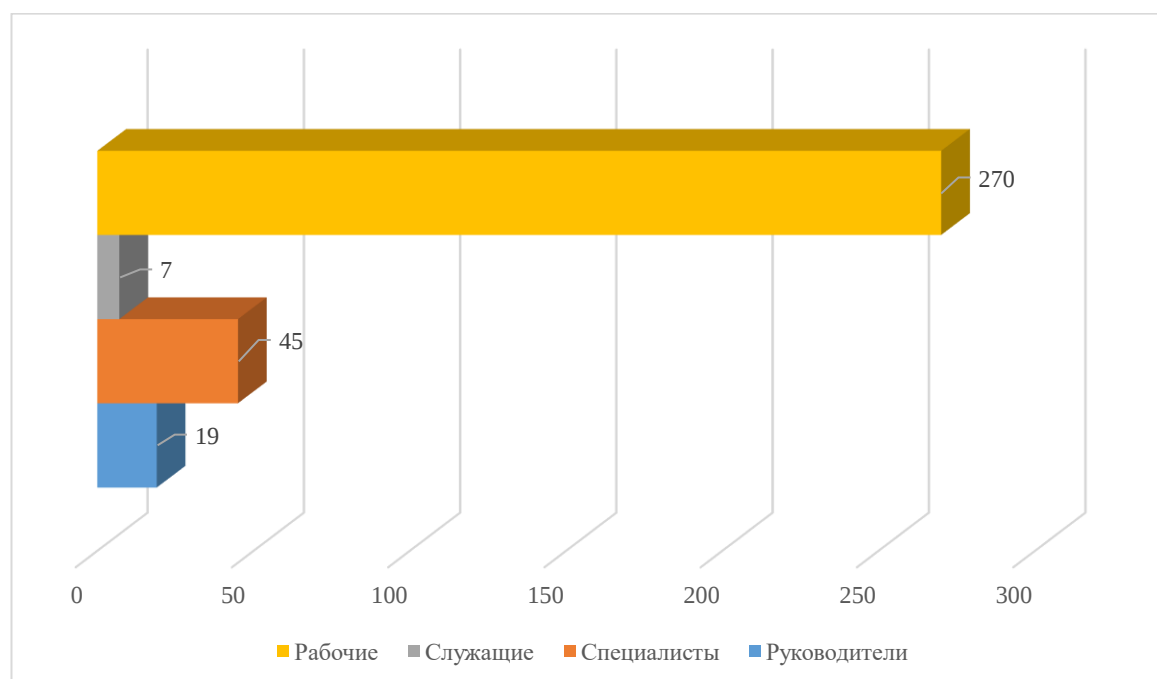


Рисунок 19 – Структура персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019 г.

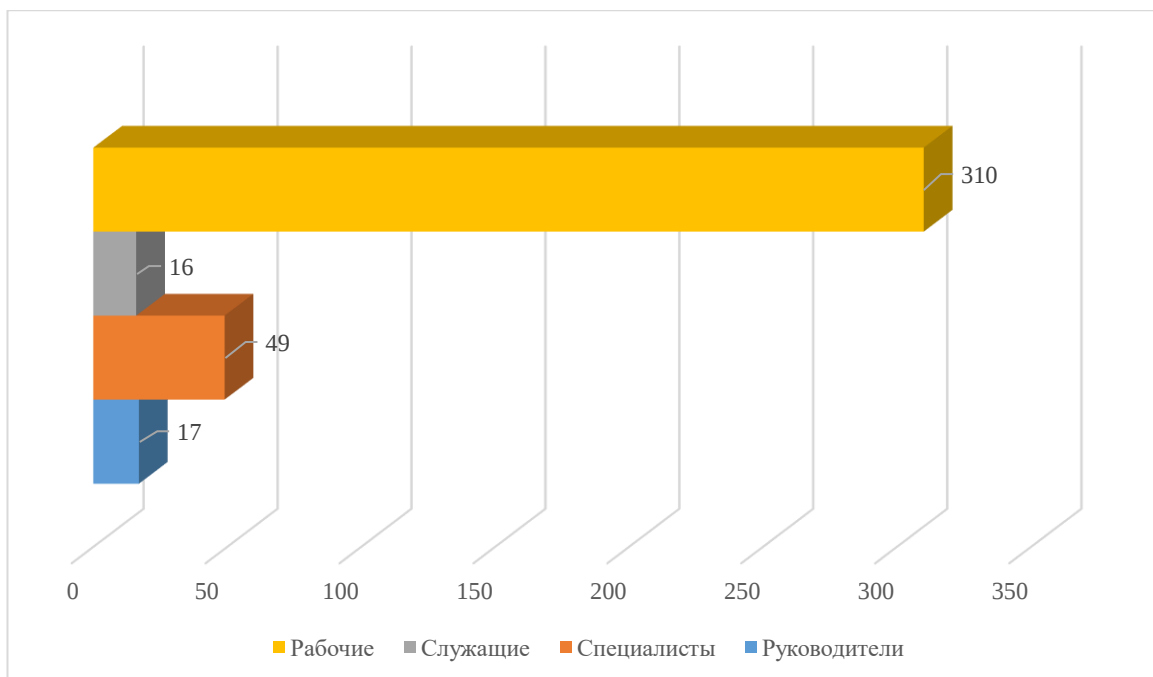


Рисунок 20 – Структура персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2020 г.

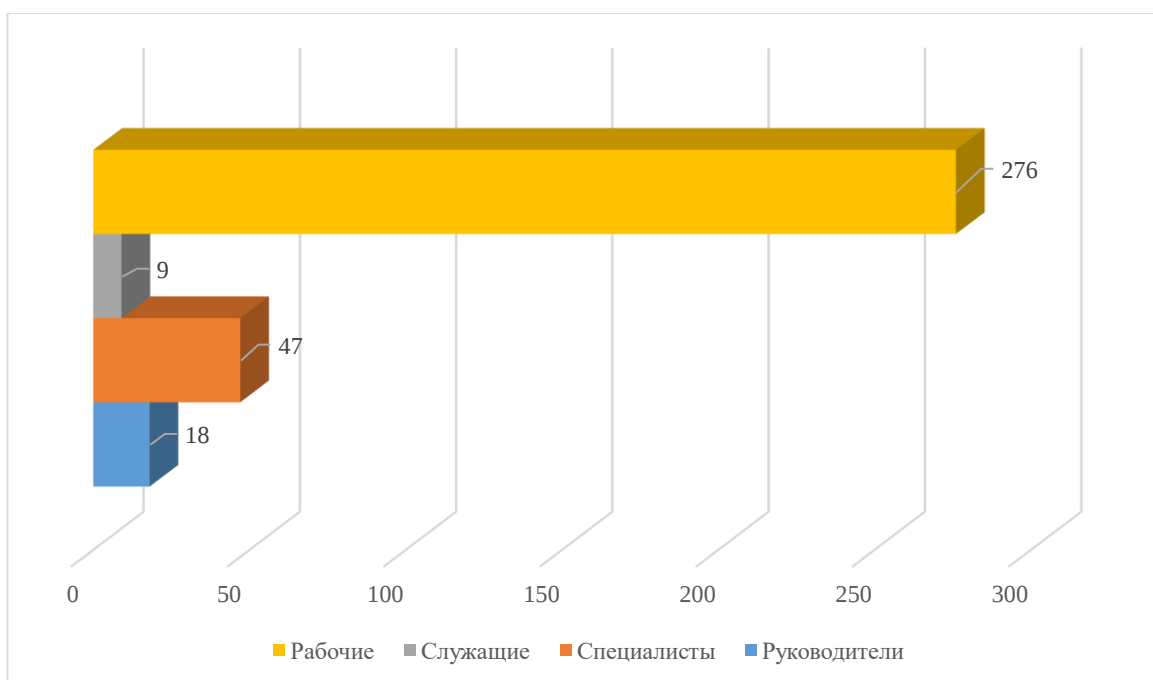


Рисунок 21 – Структура персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2021 г.

По данным таблицы на рисунках наглядно видно, что наибольшую долю в структуре персонала занимают рабочие 79 % (повара, кондитеры, упаковщики-фасовщики, грузчики, уборщицы, охранник, экспедитор), специалисты занимают 13 % от общей структуры персонала, к ним относятся

(бухгалтеры, юристы, товароведы, торговые представители, менеджеры), руководители занимают еще более наименьший процент, чем специалисты, что в процентном соотношении составляет 5%, к ним относятся (генеральный директор, главный инженер, главные руководители и заместители отделов), а наименьшая доля приходится на служащих 3 % (инженеры, технологи, руководители цехов). Из данных видно, что произошло увеличение удельного веса руководителей в общей численности персонала предприятия в 2021 году по сравнению с 2020 годом, удельный вес рабочего класса, специалистов не изменился, когда служащих, стало наоборот меньше. Данный анализ показывает, что хоть и структура персонала стабильна, но это не всегда является преимуществом фирмы, так как нет возможности сотрудникам низшего класса профессий подниматься по карьерной лестнице и использовать свой наработанный опыт в дальнейшем развитии компании.

Наиболее ответственным в оценке обеспеченности рабочей силой предприятия является изучение ее движения. Поэтому проводится анализ движения рабочей силы, и выявляются причины нестабильности. Для характеристики движения трудовых ресурсов рассчитываются и анализируются показатели оборота рабочей силы.

Таблица 10 — Анализ движения персонала в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2020 гг.
1	2	3	4	5
Среднесписочная численность работников, чел	341	392	350	–42
Количество принятых на работу, чел	68	6	21	15
Количество выбывших (уволенных), чел	17	48	11	-37

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5
Из них				
По собственному желанию	15	43	9	-34
За нарушения трудовой дисциплины	2	5	2	-3
По выходу на пенсию	0	0	0	0
Коэффициент оборота по приему, %	19,9%	1,5%	6%	4,5%
Коэффициент оборота по выбытию, %	5%	12,2%	3,1%	-9,1%
Коэффициент текучести кадров, %	5%	12,2%	3,1%	-9,1%
Общий коэффициент оборота кадров, %	24,9 %	13,7%	9,1%	-4,6%

Коэффициент оборота по приему характеризует движение работников в организации и рассчитывается путем деления числа принятых на работу за отчетный период на среднесписочную численность работников за этот период. В отчетном году он увеличился на 4,5% и повышение коэффициента свидетельствует о статичности в развитии и об устойчивости коллектива.

Коэффициент оборота по выбытию – характеризует интенсивность процесса увольнения сотрудников на предприятии, и он составил 3,1% в отчетном году, что на 9,1% меньше, чем в предыдущем и наблюдаем, что хоть и значительно увеличилось число принимаемых на предприятии, зато снизилось число выбывающих работников.

Коэффициент текучести кадров на 2020 год характеризует избыточность персонала на предприятии и показывает динамику увольнения персонала из-за неудовлетворительных условий труда. В 2021 году он составил 3,1%, что на 9,1% меньше, чем в 2020 году. Уменьшение данного показателя в динамике однозначно характеризуется как положительную динамику, которая хорошо отобразится на показателях производительности труда.

В 2021 году количество приняли на работу 21 человек, что на 15 человек больше чем в предыдущем году. Можно сказать, о том, что отчасти работники недовольны условиями труда и уровнем заработной платы.

Из анализа движения рабочей силы видно, что по ООО Кондитерская фабрика «Нева» коэффициент общего оборота уменьшился на 4,6%. Коэффициент оборота по приему в 2020 году ниже коэффициента выбытия в отчетном году, а прошлом году – наоборот.

Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздание и др.) снизилось. Тогда как за 3 отчетных года на пенсию не вышел ни один работник. Таким образом, на предприятии сохраняют места работникам со стажем, тем самым, не давая возможности проявить себя более молодому коллективу. При этом по собственному желанию в 2020г. уволилось больше работников, чем в предыдущем и отчетном, это произошло из-за небольшой оплаты труда и невозможности реализовываться в компании.

2.3 Анализ производительности труда ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Для анализа производительности труда используется система обобщающих, частичных и вспомогательных показателей.

Обобщающие показатели: среднегодовая, среднесуточная и среднечасовая выработка на одного работника, среднегодовая выработка на одного работника в стоимостном выражении.

Таблица 11 – Данные для анализа производительности труда ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение (2021/2020)	Темп роста (2020/2019)	Темпы роста (2021/2020)
1	2	3	4	5	6	7
Доход, тыс. руб.	828 917	796 838	977 242	180 404	96%	123%
Себестоимость, тыс. руб.	610 250	595 913	740 297	144 384	98%	124%
Прибыль от реализации, тыс. руб.	27 870	31 339	49 662	18 323	112%	158%
Чистый доход, тыс. руб.	20 473	14 163	36 598	22 435	69%	258%
Численность работников, чел.	341	392	350	-42	109%	89%
Производительность труда (за год), тыс. руб.	2 431	2 033	2 792	759	84%	137%
Число дней, отработанных сотрудником за 12 месяцев, дней	172	146	172	26	85%	118%
Дневная выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	14,13	13,92	16,23	2,31	98%	117%
Часовая выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	1,58	1,56	1,81	0,25	99%	116%
Прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	81,73	79,95	141,89	61,94	98%	177%
Чистая прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.	60,04	36,13	104,57	68,44	60%	289%

Для начала рассчитаем саму производительность труда за каждый рассматриваемый год.

Чтобы найти среднегодовую производительность труда целой организации в денежном выражении нужно:

$$\text{ПТ} = \frac{\text{Выручку}}{\text{Среднесписочную численность}}$$

ПТ за 2019 г. $828\,917 / 341 = 2\,431$ (тыс. руб.);

ПТ за 2020 г. $796\,838 / 392 = 2\,033$ (тыс. руб.);

ПТ за 2021 г. $977\,242 / 350 = 2\,792$ (тыс. руб.).

Динамика среднегодовой производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 22.

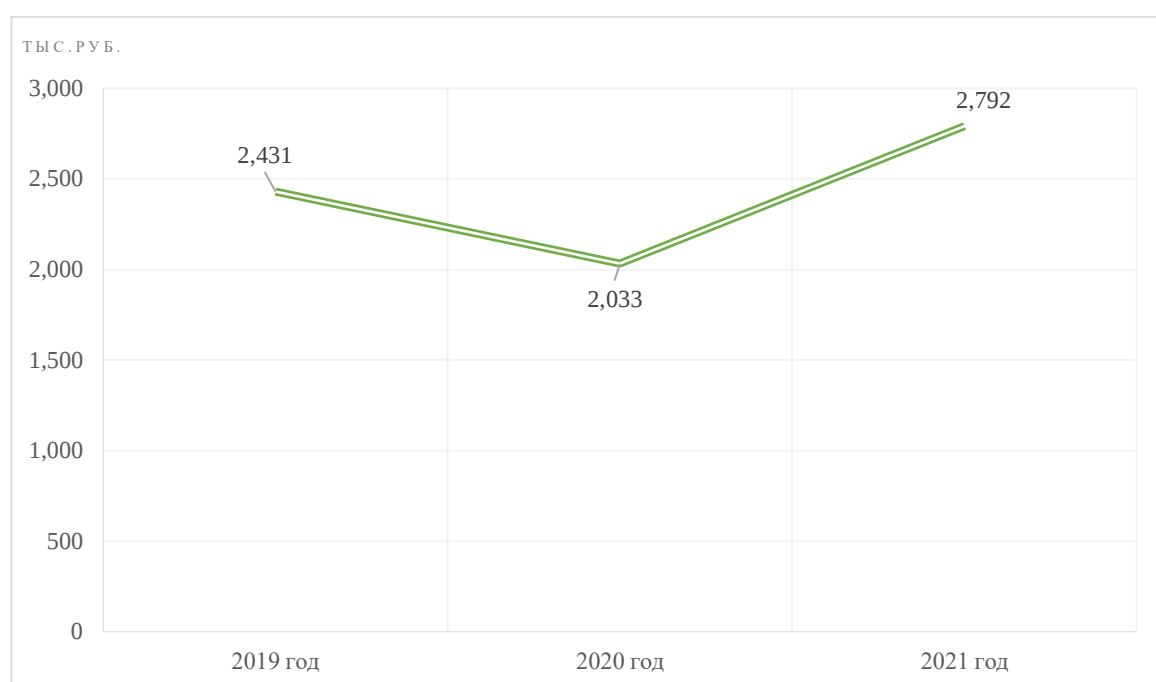


Рисунок 22 – Динамика среднегодовой производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., тыс. руб.

Среднегодовая производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019г. сократилась примерно на 16%, а в 2021 г. увеличилась на 37% по сравнению с 2020 г., что является положительной динамикой.

Также рассчитаем среднедневную выработку производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019– 2021 гг.

Чтобы найти среднедневную выработку производительности труда целой организации в денежном выражении нужно:

$$ДВ = \frac{\text{Среднесписочную численность}}{\text{Отработанные сотрудником дни (за год)}}$$

ДВ за 2019 г. = 2 431 / 172 = 14,13 тыс. руб./чел

ДВ за 2020 г. = 2 033 / 146 = 13,92 тыс. руб./чел

ДВ за 2021 г. = 2 792 / 172 = 16,23 тыс. руб./чел.

Динамика среднедневной производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 23.

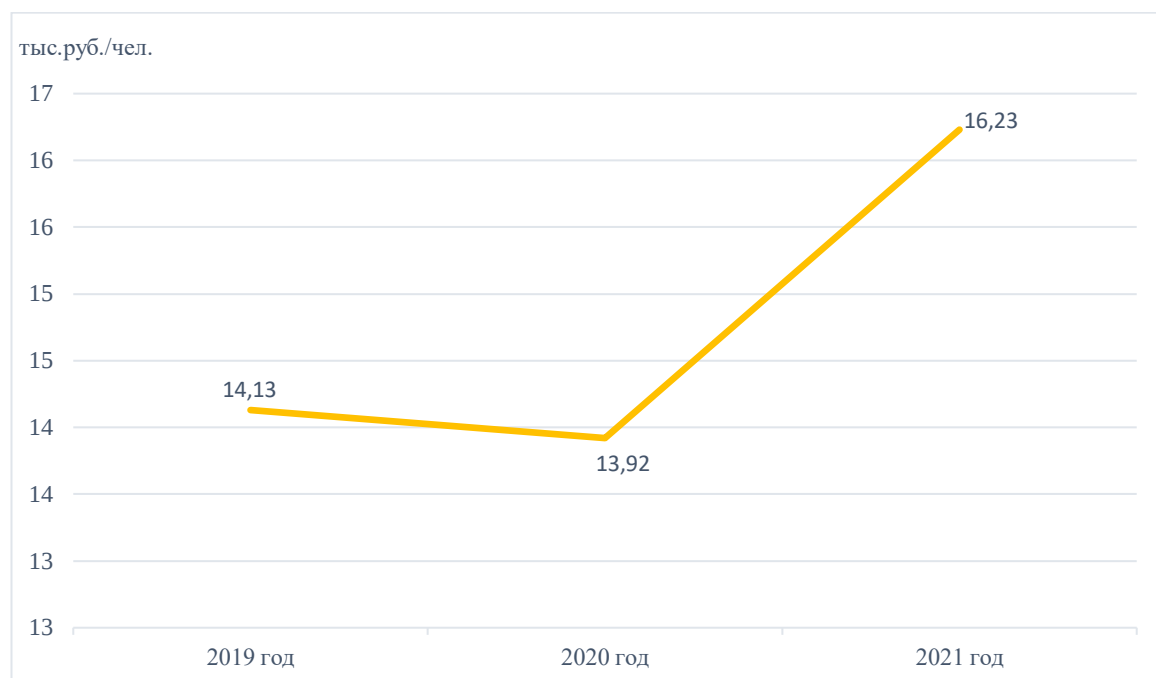


Рисунок 23 – Динамика среднедневной производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг., тыс. руб./чел.

Среднедневная производительность труда в 2020 г. также сократилась по сравнению с 2019 годом. Уменьшение произошло на 0,21 тыс. руб./чел., а в 2021 году увеличилась на 2,31 тыс. руб./чел. по сравнению с 2020 годом, что также является положительной динамикой.

Также рассчитаем среднечасовую выработку производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019– 2021 гг.

Чтобы найти среднечасовую выработку производительности труда целой организации в денежном выражении нужно:

$$\text{ЧВ} = \frac{\text{Дневную выработку}}{\text{Рабочий день (в часах)}}$$

ЧВ за 2019 г. = $14,13 / 8,96 = 1,58$ тыс. руб./чел

ЧВ за 2020 г. = $13,92 / 8,93 = 1,56$ тыс. руб./чел

ЧВ за 2021 г. = $16,23 / 8,94 = 1,81$ тыс. руб./чел.

Динамика среднечасовой производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 24.

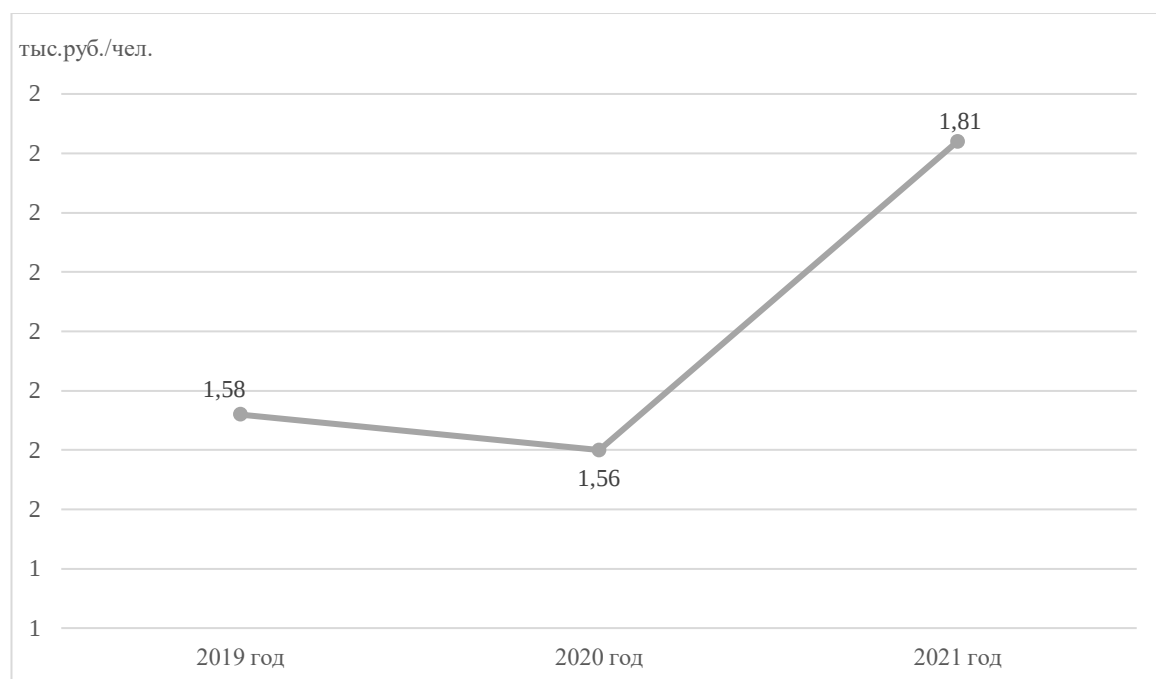


Рисунок 24 – Динамика среднечасовой производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за 2019– 2021 гг., тыс. руб./чел.

Сопоставление показателей позволяет сделать вывод о повышении эффективности использования трудовых ресурсов. При снижении численности сотрудников в 2021 г. на 42 человек производительность труда увеличилась на 759 тыс. руб. или на 37%.

Обобщающий показатель производительности труда – его среднегодовая выработка продукции на одного работающего. Данный показатель зависит не только от выработки, но и от удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП), а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ_{ппп} = Уд * Д * П * ЧВ$$

Рассчитаем данный фактор способом детерминированного факторного анализа. Основываясь на данные таблицы сделаем расчет, будем использовать способ абсолютных разниц.

Таблица 12 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда

Показатель	2020 г.	2021 г.	Отклонение
Среднегодовая численность ППП	392	350	–42
В том числе рабочих	310	276	–34
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,790	0,788	-0,002
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	146	172	26
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	8,93	8,94	0,01
Отработано часов всеми рабочими, ч	404171,8	424399,7	20227,9
Выручка, тыс. руб.	796838	977242	180404
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	2033	2792	759
Выработки рабочего:			
Среднегодовая, (ГВ)	2570	3541	971
Среднечасовая, (ЧВ)	1,97	2,3	0,33

Анализируя данные таблицы можно сказать, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве увеличилась на 971 тыс. руб. или примерно на 38% в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия

$$\Delta \text{ГВуд} = \Delta \text{Уд} * \text{Дпл} * \text{Ппл} * \text{ЧВпл} = (-0,002) * 146 * 8,93 * 1,97 = -5,14$$

б) количества отработанных дней одним рабочим за год

$$\Delta \text{ГВд} = \text{УДф} * \Delta \text{Д} * \text{Ппл} * \text{ЧВпл} = 0,788 * (26) * 8,93 * 1,97 = 360,43$$

в) продолжительности рабочего дня

$$\Delta \text{ГВп} = \text{УДф} * \text{Дф} * \Delta \text{П} * \text{ЧВпл} = 0,788 * 172 * (0,01) * 1,97 = 2,67$$

г) среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta \text{ГВчв} = \text{УДф} * \text{Дф} * \text{Пф} * \Delta \text{ЧВ} = 0,788 * 172 * 8,94 * (0,33) = 399,86$$

Таким образом наибольшее влияние на изменение производительности труда оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Таким же способом проанализируем изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$\text{ГВ}' = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧВ}$$

а) количества отработанных дней одним рабочим за год

$$\Delta \text{ГВ}'_{\text{д}} = \Delta \text{Д} * \text{Ппл} * \text{ЧВпл} = (26) * 8,93 * 1,97 = 457,39$$

б) продолжительности рабочего дня

$$\Delta \text{ГВ}'_{\text{п}} = \text{Дф} * \Delta \text{П} * \text{ЧВпл} = 172 * (0,01) * 1,97 = 3,39$$

в) среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta \text{ГВ}'_{\text{чв}} = \text{Дф} * \text{Пф} * \Delta \text{ЧВ} = 172 * 8,94 * (0,33) = 507,43$$

Анализируя данные расчеты наибольшее влияние на изменение среднегодовой выработки рабочего оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Также трудовые ресурсы можно оценить по степени использования фонда рабочего времени. Его данные зависят от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

Таблицы 13 – Исходные данные для анализа использования фонда рабочего времени

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение 2020/2021
Среднесписочная численность:	341	392	350	–42
В том числе рабочих (ЧР)	270	310	276	-34
Отработано дней одним рабочим (Д)	172	146	172	26
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	8,96	8,93	8,94	0,01
Общее число отработанного времени:				
Всеми рабочими за год, чел./ч. (Чобщ)	525521,92	404171,8	424399,7	20227,9
В том числе одним рабочим, чел./ч. (Ч)	1946,38	1303,78	1537,68	233,9

Факторный анализ фонда рабочего времени рассчитывается:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$$

Расчет влияния факторов производится методом абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = (-34) * 146 * 8,93 = -44\,328,52 \text{ чел. час}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{Д}} = 276 * (26) * 8,93 = 64\,081,68 \text{ чел. час}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{П}} = 276 * 172 * (0,01) = 474,72 \text{ чел. час}$$

Общий фонд рабочего времени увеличился на 20 228 чел. час. за счет:

- снижения численности рабочих на 34 чел. общий фонд рабочего времени уменьшился на 44 328,52 чел.–ч.
- огромного роста количества отработанных дней одним рабочим за год на 26 дней общий фонд рабочего времени увеличился на 64 081,68 чел.–ч.
- роста продолжительности рабочего дня на 0,01 часа общий фонд рабочего времени увеличился на 474,72 чел.–ч.

Таблица 14 – Исходные данные для анализа соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы в расчете на одного работника предприятия

Показатели	2020 г.	2021 г.	Индекс
Выручка, тыс. руб.	796 838	977 242	1,23
Среднесписочная численность, чел	392	350	0,89
Производительность труда, тыс. руб./чел.	2 033	2 792	1,37
Фонд заработной платы работников, тыс. руб.	214 653	199 000	0,93
Среднегодовая зарплата, руб.	547,58	568,58	1,04
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы	3,71	4,91	1,32

Рассчитаем сумму экономии (–Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты по формуле:

$$\pm \text{Э} = \text{ФЗП1} \times [(\text{I}_{\text{сз}} - \text{I}_{\text{гв}}) / \text{I}_{\text{сз}}]$$

где $\text{I}_{\text{гв}}$ – индекс выручки от реализации продукции на одного среднесписочного работника текущего периода к базовому;

$\text{I}_{\text{сз}}$ – индекс среднегодовой заработной платы в расчете на одного среднесписочного работника текущего периода к базовому.

$$\pm \text{Э} = 199\,000 \times [(1,04 - 1,37) / 1,04] = - 63\,144,23 \text{ тыс. руб.},$$

Следовательно, в 2021 г. более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда вызвали экономию ФЗП на сумму 63 144,23 тыс. руб.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод об эффективности производительности труда. По сравнению с базовым периодом наблюдается увеличение чистой прибыли, а также дохода на единицу трудовых ресурсов. Повысить производительность труда можно за счет расширения штата с возможностью подниматься молодому коллективу по карьерной лестнице, а также приобретения нового оборудования или совершенствования технологического процесса.

3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева»

3.1 Стимулирование труда персонала как направление повышения производительности труда

Не всегда достижения людей в процессе труда зависят от навыков, знаний и умений. Деятельность человека становится эффективной, когда у работника присутствует желание работать.

В любой фирме есть свой уникальный подход, как к сотрудникам, так и к методам их премирования, ведь переработка бывает разная, соответственно и вознаграждение должно быть индивидуальным, в зависимости от количества проделанной сотрудником работы. Это также зависит от специализации персонала. Фабрике совершенно не выгодно вводить сдельную систему премирования производственных рабочих, так как по статистике производственного процесса на данный момент компания нацелена преимущественно на работу под заказ.

Стимулирование сосредоточено на определенной структуре ценностных ориентаций и интересов работника. Продвижение будет эффективным, если будет соответствовать потребностям, интересам и способностям рабочих [7].

Материальные поощрения представляют собой комплекс форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности персонала в достижении конкретных результатов.

Финансовые поощрения включают в себя:

- денежное поощрение (использование различных видов денежной награды и санкции);
- товары, которые нельзя купить за деньги (польза для здоровья, страховка, регулярные отпускные, больничные и др.).

Финансовые стимулы не гарантируют на 100%, что предприятия не потеряют высококвалифицированные кадры, шпионаж, недобросовестное отношение к работе и др. Поэтому материальные стимулы лучше всего дополняются нефинансовыми стимулами.

Нематериальные стимулы к труду включают в себя широкий спектр социально-психологических мер, к которым можно отнести:

- моральное стимулирование (воздействие на поведение персонала на основе психологических установок);
- поощрение свободным временем (разрешение работникам выполнять работы досрочно, что дает ему свободное время и дополнительные выходные);
- организационное стимулирование (обеспечивает заинтересованность сотрудников в достижении того, чего они хотят, т.е. в продвижении по службе или повышении разряда).

Стимулирование труда является одним из способов управления над подведением человека, данное стимулирование входит в метод мотивации.

Чтобы стимулирование было эффективным, человека рассматривают по трем критериям (экономическая, психологическая и социальная). Данные критерии содержат наиболее современные подходы, чтобы влиять на объект управления. Он предполагает создание такой внешней ситуации, при которой человек или команда имеет стимул действовать и соответствовать подобающим целям. В то же время сотрудники сами хотят повышать свои навыки и умения, если за это они получают удовлетворение и поощрение, так создаются все необходимые условия для большей выработки сотрудников и повышения производительности труда на предприятии.

Если показатели труда увеличиваются, то, соответственно, и увеличивается степень удовлетворения потребностей человека, при этом ухудшения их, влечет за собой снижение полноты их удовлетворения.

Такой метод управления, как стимулирование, заинтересован и нацелен на учет личностных интересов работников, на понимание степени их

удовлетворения, ведь именно критерий удовлетворения своим потребностям является главным фактором поведения социальных систем.

За перевыполнение плана в ООО Кондитерская фабрика «Нева» руководителем была установлена система премирования, то есть помимо оклада, за переработку сотрудникам выдаётся премия. По данным показателям заработной платы видно, что даже при стабильной выработке, без переработок, с соблюдением норм дисциплины, каждый сотрудник получает не только оклад, но и премию. С данной динамикой, работая по графику и придерживаясь норм предприятия, сотрудники не прилагают усилий к наибольшей выработке производительности, так как работая в обычном режиме они получают свою заработную плату вместе с надбавками. Данному предприятию можно предложить за перевыполнение плана выплату повышенных премий или любых других надбавок, например, бесплатных путевок или оплату транспортных расходов, которые будут пропорциональны этому перевыполнению, с соблюдением качества продукции.

Существует анализ производительности труда, где представлены данные, что абсолютно любой человек обладает скрытыми резервами повышения производительности труда. Это говорит о том, что каждый человек может раскрыть свой потенциал, если его правильно стимулировать. Так, рассмотрев анализ трудовых ресурсов, представленных во второй главе, мы видим, что наибольшее количество сотрудников в компании имеет профессионально-техническое и общее среднее образование, их количества в 2021 году равняются 113 и 138 человек, соответственно, что, в свою очередь, составляют 32,3 % и 39,4 % от общего количества работников. То есть в общей сложности 71,7% это сотрудники с профессионально-техническим и общим средним образованием. Данное образование не позволяет этим работникам получать высокую заработную плату и нести ответственность за важные аспекты в работе.

Поэтому, одним из мероприятий по повышению производительности труда рабочих в ООО Кондитерская фабрика «Нева», которое увеличит

производительность труда, считается стимулирование за счёт оплаты сотрудникам курсов по повышению квалификации. Но отправить всех сотрудников не представится возможным, так как компании — это будет невыгодно, иметь много высококвалифицированных сотрудников, которые будут отказываться выполнять простую и малооплачиваемую работу.

Вследствие чего, на обучение и повышение квалификации стоит отправлять сотрудников, которые имеют заинтересованность, стаж работы в компании более 7 лет и у которых отсутствуют выговоры за опоздания и прогулы. Данное мотивационное стимулирование поможет избежать текучки кадров и позволит руководству компании быть уверенным в том, что сотрудник находится на своём месте и знает, что делает.

Так для ООО Кондитерская фабрика «Нева» подойдёт курс с актуальными технологиями производства кондитерских изделий, с расчетом рецептур и пищевой ценности, а также с последними требованиями к качеству и безопасности готовой продукции. Данный курс проходит в учебном комплексе ЦНТИ Прогресс г. Санкт-Петербурга и будет стоить 40 600,00 рублей.

Сотрудники компании, которые будут присутствовать на данном курсе смогут подчерпнуть много новых актуальных знаний, которые впоследствии помогут увеличить производительность труда на всём производстве кондитерских изделий.

При анализе производительности труда важным моментом является поиск путей её повышения, поскольку снижение производительности труда негативно сказывается на дальнейшем развитии предприятия и его производственно-хозяйственной деятельности.

Одним из основных факторов для повышения производительности труда является повышение квалификации и переподготовка кадров. Так как уровень образования работников считается главным показателем качества выпускаемой продукции в ООО Кондитерская фабрика «Нева».

Также ещё одним из мероприятий по повышению производительности труда рабочих является выплата дополнительного размера премии. Рост производительности труда зависит не только от количества выпускаемой продукции на предприятии, но и от людей, которые эту продукцию продают. Так как данную продукцию нужно грамотно сбывать и знать теорию продаж, то именно стимулирование специалистов поможет увеличить выручку предприятия. Рассмотрим производительность труда специалистов в 2021 году, которая составила $977\,242 / 47 = 20792$ рубля/чел. Если замотивировать сотрудников, то производительность возрастет до 22871 руб./чел. или даже до 31188 руб./чел. Если постараться значительно повысить производительность труда, то по-хорошему нужно замотивировать сотрудников на премию в 100% от оклада. Но для того чтобы не нанести большой ущерб финансовой составляющей, то можно предложить систему выплат по процентам от переработки.

Таблица 15 – Размер дополнительной премии при повышении производительности труда рабочих

^ПТ, %	^ПТ, руб./чел.	Размер премии в % от ЗП	Размер премии, руб./чел.	Экономия по ЗП, руб./чел.
10%	2079	4,39%	1976 (0,0439*45000)	103
15%	3119	6,58%	2961	158
20%	4158	8,78%	3951	207
25%	5198	10,97%	4937	261
30%	6238	13,17%	5927	311
35%	7277	15,36%	6912	365
40%	8317	17,55%	7898	419
45%	9356	19,75%	8888	468
50%	10396	21,94%	9873	523

Исходя из результатов, полученных в таблице 15, мы можем сделать вывод, что при увеличении производительности труда, размер премии (в рублях на человека) с увеличением производительности труда будет также

показывать увеличение. Экономия по заработной плате в среднем будет увеличиваться на каждые 52,5 рубля при увеличении размера премии в % от ЗП на каждые 2,2%. Данное стимулирование поможет повысить производительность труда, а также порадовать сотрудников небольшой прибавкой к заработной плате.

Стоит заметить, что повышение производительности труда рабочих не требует дополнительных затрат, чего не скажешь о других предложенных мероприятиях.

3.2 Мероприятия по повышению производительности труда за счёт покупки нового оборудования

Одним из главных аналитических этапов в работе на предприятии является поиск путей повышения производительности труда, которые связаны с повышением качества продукции.

Повышение технического уровня производства и улучшение организации производства и труда, направленных на рост производительности труда, является одним из основных способов повышения общей эффективности работы предприятия.

В результате механизации и автоматизации производства. Внедрение новых видов оборудования и технологических процессов. Улучшение рецептурного состава изделий.

Повышая стандарты труда, и расширяя зоны обслуживания. Сокращение количества работников, не соблюдающих нормы. Упрощение структуры управления. Механизация учетно-вычислительных работ. Повышение уровня специализации производства.

Данные повышения обеспечивают сокращение затрат, связанных с производством продукции (либо позволяет увеличить выпуск при прежних затратах).

Структурные изменения в производстве также обеспечивают сокращение затрат. В связи с изменением удельного веса отдельных видов продукции, сложностью производственной программы, частичной закупкой полуфабрикатов и комплектующих, долей новых продуктов.

Пути повышения производства тесно связаны с определенными затратами, а, следовательно, нуждаются в оценке своей целесообразности. Такая оценка невозможна без предварительного количественного измерения каждого из факторов изменения производительности труда и сопоставления полученных результатов с планируемыми.

Высокое качество снижает затраты за счет увеличения доли продукции, которую можно продать, уменьшения количества возвратов и переделок некачественной продукции. Резервы роста производительности труда — это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, совершенствования организации производства, труда и управления. Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если рассматривать фактор как возможность, то использование связанного с ним резерва превратит возможности в реальность.

Одним из основных мероприятий по повышению производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» является закупка нового специализированного оборудования, которое также поможет улучшить качество произведённой продукции.

На предприятии используется старый стол, который охлаждает кондитерские массы, вследствие чего количество и качество выпускаемой продукции недостаточно высокое. Если установить новый стол, охлаждающий кондитерские массы СОКМ-30, то его установка улучшит условия труда для сотрудников, снизит трудовые затраты, из—за более удобного управления и простоты эксплуатации, соответственно, можно будет снизить расходы на охрану труда. Над старым столом провести капитальный ремонт, реконструкцию и модернизацию.

Но для начала, чтобы не тратить большое количество денег для закупки оборудования, стоит оценить будет ли происходить повышение производительности труда при уменьшении или увеличении трудовых ресурсов. Поэтому для начала стоит выполнить расчёт плана по производительности труда одним рабочим, который представлен в таблице 16. Таблица 16 – Выполнение плана по производительности труда одним работающим

Показатель	2020г	2021г по плану	2021г по факту	Выполнение плана, %	Абсолютный прирост		
					по плану 2021г	по факту 2021г	Отклонение
Стоимость продукции, взятой при измерении средней выработки, тыс.руб.	796 838	903 569	977 242	108,15	106 731	180 404	73 673
Среднесписочная численность рабочих, чел.	392	422	350	82,94	30	-42	-72
Среднегодовая выработка продукции на одного рабочего, тыс.руб.	2 032,75	2 141,16	2 792,12	130,40	108,41	759,37	651
Расчетная (исходная) численность рабочих, чел.	-	500	457	-	-	-	-
Экономия численности рабочих, чел.	-	78	107	-	-	-	-
Рост производительности труда, %	100	118,48	130,57	-	-	-	-
Прирост производительности труда, %	-	18,48	30,57	-	-	-	-
Выполнение плана повышения производительности труда, %	-		110,2	-	-	-	-

В данной таблице мы можем наблюдать, что планом было предусмотрено увеличение кондитерской продукции в соотношении с прошлым годом на 106 731 тыс. рублей. При этом фактическое увеличение больше планового на 73 673 тыс. рублей, что говорит нам об увеличении производительности труда при уменьшении среднесписочной численности рабочих. Связана данная ситуация с тем, что в 2020 году было массовое увольнение молодых сотрудников, а более опытные и возрастные рабочие, в свою очередь, смогли заменить такое уменьшение количества рабочих мест.

Также не стоит забывать, что увеличить производительность труда мы можем увеличить и за счёт проведения организационно-технических мероприятий. В таблице 17 произведён расчёт проведения данных мероприятий.

Таблица 17 — Организационно-технические мероприятия, за счет которых возможно увеличение производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Мероприятия	2021г	
	по плану	по факту
Повышение технического уровня производства	467	424
в том числе за счет:		
ввода в эксплуатацию нового оборудования	191	170
модернизации оборудования	55	49
совершенствования технологии	221	205
Изменение структуры выпускаемой продукции	302	291
Совершенствование организации производства и труда	279	265
в том числе за счет:		
расширения зон обслуживания	110	103
сокращения невыходов	139	135
сокращения внутрисменных простоев	30	27
Итого	1048	980

По данным, представленным в таблице 17, мы видим, что по всем перечисленным мероприятиям в 2021 году плановые превышают фактические, что является положительным показателем производительности труда.

В следующей таблице 18 мы производим расчёт количественных факторов изменения производительности труда.

Таблица 18 - Расчёт количественных факторов изменения производительности труда

Мероприятия	2021г		2021г	
	по плану, %	по факту, %	по плану, тыс.руб	по факту, тыс. руб
Повышение технического уровня производства	7,94	11,75	46,58	291,87
в том числе за счет:				
ввода в эксплуатацию нового оборудования	3,86	4,43	22,64	110,04
модернизации оборудования	1,57	3,15	9,21	78,25
совершенствования технологии	2,51	4,17	14,72	103,58
Изменение структуры выпускаемой продукции	4,05	7,5	23,76	186,30
Совершенствование организации производства и труда	6,49	11,32	38,07	281,19
в том числе за счет:				
расширения зон обслуживания	1,62	3,84	9,50	95,39
сокращения невыходов	4,02	6,18	23,58	153,51
сокращения внутрисменных простоев	0,85	1,3	4,99	32,29
Итого	18,48	30,57	108,41	759,37

По данным, полученным при расчётах, мы видим, что увеличение производительности труда в основном обеспечивается повышением уровня технического производства и составляет 11,75% от итога по всем мероприятиям, который равен 30,57%. Но при всём при этом фактический рост больше планового на 12,09%, что уже считается перевыполненным планом.

Так, в результате ввода в эксплуатацию нового оборудования планировалось повысить среднегодовую выработку одного работающего на 3,86%, или на 22,64 млн. руб., по факту данный план преуспел и превышает плановый практически в 4 раза.

Увеличение выпуска продукции за счет каждого организационно-технического мероприятия рассчитывается путем умножения уровня повышения среднегодовой выработки одного работающего за счет n-го фактора на фактическую численность рабочих.

Повышение ТУП факт = 291,87=102 154,5 млн. руб.

Повышение ТУП прогноз = 46,58=16 303 млн. руб.

Изменение структуры ВП факт = 186,30=65 205 млн. руб.

Изменение структуры ВП прогноз = 23,76=8 316 млн. руб.

Совершенствование ОП и труда факт = 281,19=98 416,5 млн. руб.

Совершенствование ОП и труда прогноз = 38,07= 13 324,5 млн. руб.

Чтобы понять увеличение выпуска продукции за счет каждого мероприятия стоит обратить внимание на таблицу 19.

Таблица 19 – Увеличение выпуска продукции по каждому мероприятию

Мероприятия	2021г по факту	Прогноз	Экономический эффект	
			млн. руб.	%
Повышение технического уровня производства	102 154,50	16 303	85 851,50	15,96
за счет:				
ввода в эксплуатацию нового оборудования:				
приобретение и установка стола охлаждающего кондитерские массы СОКМ-30	38 514,42	7 925	30 589,05	20,58
модернизации оборудования:				
Машина зефиrootсадочная ЗМ-250	27386,1	3223,532	24162,57	11,77
совершенствования технологии:				
разработка технологии обеспечивающей производство мармелада с добавлением сахарозаменителя для употребления людей больных сахарным диабетом	36253,98	5153,545	31100,44	14,22
Изменение структуры выпускаемой продукции	65 205	8 316	56 889	12,75
Совершенствование организации производства и труда	98 416,50	13 324,50	85 092	13,54
за счет:				
расширения зон обслуживания	33384,96	3326,192	30058,77	9,96
сокращения невыходов	53728,92	8253,884	45475,04	15,36
сокращения внутрисменных простоев	11302,2	1745,224	9556,976	15,44
Итого	466 346,58	67 571,25	398 775,33	129,58

Из полученных данных следует, что за счет совершенствования организационно-технических мероприятий предприятие может

дополнительно увеличить производство продукции почти на 398,8 млн. руб. (29,58%). В том числе за счет:

- ввода в эксплуатацию и установку стола, охлаждающего кондитерские массы СОКМ-30– 30,59 млн. руб.;
- модернизации машины зефиrootсадочной ЗМ-250– 24,16 млн. руб.;
- разработка технологии обеспечивающей производство мармелада с добавлением сахарозаменителя для употребления людей больных сахарным диабетом – 31,10 млн. руб.

Также, изучая данную тему, мною было выяснено, что на кондитерских фабриках по производству зефира до сих пор склеивание их половинок считается ручным трудом. После недолгих поисков было найдено оборудование, которое можно изготовить под заказ. Попытаемся рассчитать, как скоро окупится данное оборудование фирме.

Для производства 50 пачек зефира (по 6 штук в каждой) потребуется 600 половинок, именно столько помещает на противень. При отсутствии автоматизированного оборудования, рабочие склеивают в день 4 256 половинок зефира между собой или изготавливают 2 128 штук полноценных зефирок. Так как на данный момент такого оборудования нет на производстве - данная задача считается ручным трудом. А это довольно трудная, монотонная и многочасовая работа. Данный аппарат позволяет за 8 часов (рабочее время) производить в день 6 000 половинок или три тысячи полноценных зефирок. Стоимость постройки аппарата по патенту составляет примерно 140 миллионов рублей. Данный аппарата позволяет условно освободить 20 рабочих мест, экономия $2792 \text{руб.}/\text{чел.} \cdot 20 \text{ чел.} = 55840 \text{Р}$ ежемесячно. А также снижаются затраты на обслуживание иного оборудования на 20 тыс. рублей в месяц. Обслуживание данного аппарата составит примерно 40 тыс. рублей в месяц. Стоимость одной пачки зефира - 200Р. Себестоимость пачки зефира 80Р. Таким образом:

- доход от производства зефира, в случае склеивания 3 000 половинок: $(200-80)*3000= 360$ тыс. руб. в день;
- экономия ЗП - 1800Р/ день (при графике 2/2 и заработной платой в 37 тыс. руб.);
- экономия на обслуживании оборудования 560Р/день;
- затраты на обслуживание - 1440Р/день;
- стоимость оборудования примерно 140 млн. руб.;

Окупаемость оборудования составляет - $140\text{млн.}/(360 \text{ тыс.} + 3600 + 560 - 1440)=386$ дней или примерно один год. После чего данное оборудование начнёт приносить прибыль.

И даже если учесть процент брака, так как техника не всегда может его отследить, то это все равно будет выгодней, как для рабочих, так и для самого предприятия.

3.3. Мероприятия по повышению производительности труда в ООО Кондитерская фабрика «Нева» за счет резервов роста

Задачами роста производительности труда является поиск и использование всех имеющихся резервов. Под резервами следует понимать еще не использованные возможности повышения производительности труда за счет наилучшего использования всех факторов ее роста. Задачей поиска резервов роста производительности труда является максимальное использование всех возможностей экономии затрат труда как живого, так и овеществленного. Резервы, которые обусловлены комплексом групп факторов роста производительности труда делятся на два. Первый – это резерв лучшего использования средств производства. Второй – это улучшения использования рабочей силы. Оба этих резерва делятся по времени и месту их выявления и использования. По времени использования различают текущие резервы и перспективные. К текущим относим те резервы, которые могут быть

использованы в пределах года (квартала, месяца) без серьезного технического переоборудования производства, полной перестройки технологического процесса и необходимых для этого капиталовложений. Перспективные резервы роста производительности труда связаны с полными изменениями в технике и технологии производства, а также целиком в организационно-техническом показателе производства, использование которых занимает более продолжительное время, чем один год, и при соответствующих капиталовложениях. Предположительно их использование в перспективных планах (пятилетних, долгосрочных) развития предприятия. Оба этих резерва получают определенную количественную оценку, используемую при планировании роста производительности труда.

Выявление и использование резервов фонда рабочего времени на предприятиях осуществляют путем сопоставления плановых и фактических данных об отработанном времени, изучении динамики потерь рабочего времени. Источниками анализа являются сведения статистической отчетности, плановые и отчетные балансы рабочего времени, материалы хронометражных исследований и фотографии рабочего дня.

О степени использования рабочего времени можно судить по изменениям показателей часовой, дневной и годовой производительности труда, между которыми имеется непосредственная связь. Рост часовой производительности труда целиком зависит от снижения трудоемкости производства продукции. Рост же дневной производительности труда зависит, кроме того, от сокращения внутрисменных потерь рабочего времени, а повышение годовой производительности труда зависит еще и от уменьшения невыходов на работу по причинам целодневных простоев, отпусков с разрешения администрации, дней болезни в течение года и др. Выявление и использование резервов фонда рабочего времени предполагает установление причин нерационального его использования и разработку мероприятий по сокращению его потерь.

Изысканию резервов улучшения использования рабочего времени в большей мере способствует правильная постановка планирования рабочего времени и учета его потерь.

Предлагаем основной резерв – это более полное использование рабочего времени по показателям использования рабочего дня и рабочего года.

Средняя продолжительность рабочего дня в 2021 г. составляла 8,94 ч., а в 2020 г. – 8,93 ч. Улучшение использования рабочего времени составило $8,94 : 8,93 = 1,001119$, т. е. 0,1119%.

Среднее количество времени, отработано одним работником за 2021 г. составило 172 дня, а в 2020 г. — 146 дней. Улучшение использования рабочего времени составит $172/146 = 1,17808$, т.е. 17,81%.

Общее улучшение использования рабочего времени составит 17,92%. Основной резерв увеличения производительности труда – это рациональное использование трудовых ресурсов. И мы можем наблюдать, что данное рациональное использование трудовых ресурсов в компании присутствует, так как в 2021 году каждый сотрудник отработал больше, чем в 2020 году. Скорее всего это связано с ковидными ограничениями, из-за которых ООО Кондитерская фабрика «Нева» была вынуждена ограничить выпуск определённой продукции и тем самым отправить некоторых работников на карантинную неделю отпуска. В следующем же году, в 2021, ситуация улучшилась и никаких мер по сокращению рабочего времени не было предпринято.

Выбор путей повышения эффективности труда зависит от стратегической цели, решаемой организацией. На первое место могут быть выдвинуты мотивационные либо организационные факторы повышения эффективности труда. Очень многое зависит и от личных качеств работников, их квалификации, стажа практической работы.

Одним из направлений улучшения организации труда является рациональное разделение труда, предполагающее установление рациональных соотношений численности групп. Повышению

профессионального уровня работников, приобретению ими дополнительных знаний и навыков соответствует другое направление организации труда - его кооперация. Важным фактором роста производительности труда является рациональная организация труда, внедрение мероприятий научной организации труда, которая основана на новейших достижениях науки и передовой практики.

Заключительным этапом проведенного исследования является экономическое обоснование прогнозных резервов роста производительности труда и повышения эффективности использования средств на оплату труда.

По результатам проведенного анализа были выявлены следующие резервы повышения производительности труда работников ООО Кондитерской фабрики «Нева».

Предприятие может привлечь для работы на неполный рабочий день или по договорам подряда в производственный цех (на 0,5 ставки) 200 человек, в результате относительное высвобождение работников составит 100 человек. $(200 \cdot 0,5)$ что составляет 28,57% к фактической численности работников в 2021 г. $(100 / 350 \cdot 100)$. В результате производительность труда возрастет на 28,57% или на 7,99 млн. рублей $(2\,792 \cdot 0,286 / 100)$.

За счет сокращения потерь рабочего времени в связи с профилактикой заболеваний работников, а также уменьшением до минимума дополнительных отпусков с разрешения администрации ООО Кондитерской фабрики «Нева» фонд рабочего времени может возрасти на 12 дней. (Потери рабочего времени за 2021 год составили: 561 253 (всего сотрудники должны были отработать за весь год) - 264 481 (по факту отработали в 2021г) = 296 772 (человеко-часов по предприятию). Фактическое число дней, отработанных одним работником за 2021 год, составило 172 дней.

За счет этого фактора относительное высвобождение численности работников составит 4 человека, или 0,011% $(4 / 350 \cdot 100)$. Производительность их труда повысится на 0,011% или 0,32 млн. рублей $(0,011 \cdot 48,036 / 100)$.

Можно за счет совмещения профессий кладовщика и грузчика (0,5 ставки), а также других рабочих специальностей достичь относительного высвобождения работников в количестве 7 человек, что составляет 2% к фактической численности работников в 2021 г. ($7 / 350 * 100$). В результате производительность труда возрастет на 2,04% ($2 / (100 - 2) * 100$) или на 5,96 млн. рублей ($2\,792 * 2,04 / 100$).

Таблица 20 – Обобщение прогнозных резервов повышения производительности труда работников ООО Кондитерской фабрики «Нева»

Прогнозные резервы	Размер резервов	
	Сумма млн. рублей	% к фактически достиг. уровню
Привлечение на работу лиц на неполный рабочий день	7,99	28,57
Предупреждение прогулов, сокращение потерь рабочего времени по болезни и в связи с предоставлением дополнительных отпусков с разрешения администрации предприятия	0,32	0,01
За счет совмещения профессий	5,96	2,04
Итого	14,27	30,62

Таким образом, в будущем работники ООО Кондитерская фабрика «Нева» могут повысить производительность труда на 30,62% или на 14,27 млн. рублей. Выявленные резервы роста производительности труда работников ведут к высвобождению работников, и, следовательно, к сокращению расходов на оплату труда.

Относительное высвобождение работников составит 23,44% ($30,62 / (100+30,62) * 100$) или 82 человека ($350 * 23,44 / 100$), рост производительности труда работников даст экономию средств на оплату труда в будущем году в сумме 9,95 млн. рублей ($50*199$). Среднегодовая заработная плата работников в 2021 году в компании составляет 199 млн. рублей.

Поэтому высвобождение денежных средств в размере 9,95 млн. рублей можно пустить на профессиональное повышение квалификации и развитие новых технологий в кондитерском производстве.

Однако, чтобы названные объективные факторы были реализованы, нужны коммерческие усилия и умения самих работников. Они должны изучить покупательский спрос и торговую конъюнктуру и на этой основе формировать заказ на производство и поставку товаров. Следовательно, налаженная коммерческая работа – важное условие роста производительности труда работников.

Заключение

Проведя анализ данного предприятия, можно сделать следующие выводы.

Многогранной и сложной является задача повышения эффективности использования трудовых ресурсов, решить которую можно, если грамотно совершенствовать всю систему управления трудовыми ресурсами. Важными показателями являются вопросы учета, анализа численности сотрудников и отработанного времени. Рабочий механизм управления системы формируется благодаря именно учету и анализу в организационном комплексе с другими функциями управления, который является средством выработки и получению подходящих решений в управлении предприятием.

Одним их значимых производственных факторов являются трудовые ресурсы предприятий, которые напрямую и тесно влияют на результат деятельности предприятия.

Если предприятие в полной мере обеспечить нужными трудовыми ресурсами, то их высокий уровень производительности труда, рациональное использование имеют огромное значение для повышения объема производства и высокого уровня эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Если правильно оценить хозяйственную деятельность, она позволит найти более эффективное, равное затраченному труду, материальное поощрение. Также можно выявить имеющиеся резервы, неучтенные плановым заданием, которые определяют степень выполнения заданий и на этой основе разработать новые задания, которые будут направлять трудовые коллективы на выполнение более трудных планов. С помощью экономического анализа решаются данные задачи, которые направлены на системную опытность и привлечению внутренних источников и, прежде всего, резервов роста производительности труда.

В качестве объекта исследования выступило общество с ограниченной ответственностью Кондитерская фабрика «Нева».

В ходе выпускной квалификационной работы были решены все поставленные задачи.

Исследование теоретических и методических основ производительности труда предприятия позволило понять, что производительность труда - это такой показатель предприятия, который характеризует результативность труда.

После проведения анализа производительности труда были сделаны следующие выводы.

В компании ООО Кондитерская фабрика «Нева» мы можем наблюдать снижение выручки по основному виду деятельности в 2020 году. Связано это со снижением количества выпускаемой продукции и уменьшением рабочих дней за год из-за карантинных мер. Так, видим, что строка баланса 2110 в отчёте о финансовых результатах в 2019 году составляет 828 917 тыс. рублей, а в 2020 году выручка упала до 796 838 тыс. рублей. По последним полученным данным о финансовом состоянии компании, мы можем наблюдать, что в 2021 году выручку возросла и стала составлять 740 297 тыс. рублей. Такая сильная просадка в 2020 году связана с новой коронавирусной инфекцией и изменившимися правилами учёта выручки в базе 1С с 2020 года.

Согласно, бухгалтерскому балансу компании ООО Кондитерская фабрика «Нева», мы видим, что чистая прибыль в 2020 году уменьшилась на 6 миллионов рублей по сравнению с 2019 годом, что составляет 69%, но в 2021 году чистая прибыль увеличилась почти на 200%, а прибыль от продаж также увеличилась на 46%. Подъем этого показателя связан, по мнению компании, с увеличением прочих расходов в 2021.

Анализ динамики валовой прибыли ООО Кондитерская фабрика «Нева» показывает, что в 2020 году валовая прибыль уменьшилась на 8% по сравнению с 2019 годом и составила 200 тысяч рублей. В 2021 году валовая прибыль увеличилась на 18% по сравнению с 2020 годом. Это связано с увеличением себестоимости продаж в 2021 году на 24%, в абсолютном выражении себестоимость продаж увеличилась на 144 тысячи рублей.

Динамика рентабельности показывает, что в 2020 году продажи составили 117%, что больше показателя 2019 года на 6%, в 2021 году рентабельность продаж поднялась еще выше на 12% и составила 129%.

По данным расчетам в таблице, можно сделать вывод, что численность работников с 2020 по 2021 гг. уменьшилась на 42 человека. Больше всего уменьшилось рабочих, их количество сократилось на 34 человека, также уменьшилось количество служащих на 7 человек, количество руководителей и специалистов осталось почти неизменным. Уменьшение численности рабочих произошло из-за недостатка опыта у одних и отсутствием мотивации для других, а также в предыдущие годы набиралось избыточное количество сотрудников для возможного улучшения работы Кондитерской фабрики.

Среднегодовая производительность труда в 2020 г. по сравнению с 2019г. сократилась примерно на 16%, а в 2021 г. увеличилась на 37% по сравнению с 2020 г., что является положительной динамикой.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод об эффективности производительности труда. По сравнению с базовым периодом наблюдается увеличение чистой прибыли, а также дохода на единицу трудовых ресурсов. Повысить производительность труда можно за счет расширения штата с возможностью подниматься молодому коллективу по карьерной лестнице, а также приобретения нового оборудования или совершенствования технологического процесса.

В связи с этим было рекомендовано повышение производительности труда ООО Кондитерская фабрика «Нева» при помощи следующих мероприятий:

- за счёт стимулирования сотрудников;
- за счёт покупки нового оборудования;
- за счет резервов роста.

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. –№ 1. – ст.3.
2. Бухалков, М.И. Планирование на предприятии: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 411 с. 36
3. Воденко, К. В. Экономика и социология труда: учебник/ Воденко К. В. – Москва: Дашков и К, 2019. – 308 с.
4. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я.Кибанов. – М.: ИНФРА–М, 2019. – 584 с.
5. Вартанов, А. С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология: Учеб. пособие / А. С. Вартанов. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 326 с.
6. Чернова, О. А. Экономика и управление предприятием: учебное пособие / О. А. Чернова, Т. С. Ласкова. – Ростов н/Д: ЮФУ, 2019. – 176 с.
7. Экономика предприятия. Практикум: учебное пособие для вузов / С. П. Кирильчук [и др.]. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 517 с.
8. Курочкина, Р. Д. Экономика труда / Курочкина Р. Д. – Москва: ФЛИНТА, 2018. – 208 с.
9. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. – 2019. – №5. – С. 153–154.
10. Экономика и управление на предприятии: учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина. – 2–е издание, стереотипное. – Москва: Издательско–торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 398 с.
11. Пястолов С.М. Анализ финансово–хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / С.М. Пястолов. 16–е изд., перераб. – М.: «Академия», 2020. – 384 с.

- 12.Мазурина, Т. Ю. Финансы организаций (предприятий): учебник / Т.Ю. Мазурина, Л.Г. Скамай, В.С. Гроссу. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 528 с.
- 13.Затепакин, О.А. Понятие рабочей силы в контексте компетентного подхода /О.А. Затепакин//Компетентный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников: материалы международной научно–практической конференции. –Новокузнецк, 2019. –С. 91–96.
- 14.Свечникова, В. В. Экономика предприятия (организации) в схемах и таблицах: учеб. пособие / Свечникова В. В., Швейкерт М. И., Пузикова Е. А. – 3-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 95 с.
- 15.Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2019. 448 с.
- 16.Савчук, В. П. Диагностика предприятия: поддержка управленческих решений / Савчук В. П. – 3-е изд. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 176 с.
- 17.Аксенов, А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова; Под ред. С.Г. Фалько. – М.: КноРус, 2016. – 350 с.
- 18.Базилевич, А.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник для бакалавров / А.И. Базилевич, В.Я. Горфинкель, Л.В. Бобков. – М.: Проспект, 2016. – 640 с.
- 19.Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков и К, 2019. – 372 с.
- 20.Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран) / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. – 2017. –№10.–С. 76–83.
- 21.Николаева, К. В. Экономика предприятия: учебно–методическое пособие / Николаева К. В., Павлова И. В., Райская М. В. – Казань: КНИТУ, 2019. – 152 с. – ISBN 978–5–7882–2630–9.
- 22.Бородкин А.В. История экономической мысли и экономических учений: учебное пособие / А.В. Бородкин. – Ярославль: ООО «ПКФ «СОЮЗ–ПРЕСС», 2021. – 154 с. – текст непосредственный.
- 23.Газалиев, М. М. Экономика предприятия / Газалиев М.М., Осипов В.А. – М.: Дашков и К, 2019. – 276 с.

- 24.Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организации: практическое пособие / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА–М, 2022. – 208 с.
- 25.Шишко, Г. Обеспечение организованности и дисциплины труда в условиях современного производства / Г. Шишко // Экономика, финансы, управление. – 2017. –№ 9.– С. 68–73.
- 26.Костюченко, Т. Н. Экономика труда: учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун–та, 2018. – 168 с.
- 27.Воробьева, И. П. Экономика и управление производством: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / И. П. Воробьева, О. С. Селевич. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 191 с.
- 28.Райзберг, Б. А. Курс экономики: учебник / Б.А. Райзберг, Е.Б. Стародубцева; под ред. Б.А. Райзберга. – 5–е изд., испр. – Москва: ИНФРА–М, 2022. – 686 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. – (Высшее образование: Бакалавриат – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1735645> (дата обращения: 18.05.2022)). – Режим доступа: по подписке.
- 29.Финансовый менеджмент: практикум / И. М. Рожков, А. П. Пантелеев, И. А. Ларионова [и др.]. – Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2019. – 110 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1257456> дата обращения: 14.05.2022.
- 30.ООО Кондитерская фабрика «Нева» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rusprofile.ru/id/1744776/> Дата посещения: 10.04.2022;
- 31.ООО Кондитерская фабрика «Нева» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://kfneva.ru> Дата посещения: 24.05.2022.
- 32.Анализ производительности труда. Кратко. Формулы (алгоритм). [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://finzz.ru/analiz-proizvoditelnosti-truda-primer-tablica-vyvody.html> Дата посещения: 16.05.2022.
- 33.Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности [Электронный ресурс] URL: <https://bo.nalog.ru/organizations-card/139108> (Дата посещения: 12.04.2022);

34. Организационная структура предприятия: понятие и типы [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://sprintinvest.ru/organizacionnaya-struktura-predpriyatiya-ponyatie-i-tipy> Дата посещения: 02.05.2022.
35. Понятия "труд" и "творчество" [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://economics.studio/ekonomika-truda/ponyatiya-trud-tvorchestvo.html> Дата посещения: 21.04.2022.
36. Показатели производительности труда. Формулы. [Электронный ресурс] URL: <https://finzz.ru/pokazateli-proizvoditelnosti-truda-formuly-metody-ix-izmereniya.html> Дата посещения: 19.05.2022
37. Рентабельность: формулы расчета эффективности бизнеса и советы эксперта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210819/rentabelnost-1746456716.html> Дата обращения: 28.05.2022
38. Общественно-политическое интернет-издание Газета.Ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/>.

Приложение А – Бухгалтерский баланс ООО Кондитерская фабрика «Нева»

Бухгалтерский баланс

На 31 декабря 2021 г.

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. Внеоборотные активы					
p1.1	Нематериальные активы	1110	4 858	7 190	8 410
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
p2.1	Основные средства	1150	22 883	23 840	25 990
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	1 361	27	2
	Прочие внеоборотные активы	1190	5 668	-	1 675
	НМА не введенные в эксплуатацию		0	-	427
p2.2	оборудование не введенное в эксплуатацию		5 668	-	1 248
	Итого по разделу I	1100	34 771	31 056	36 077
II. Оборотные активы					
p4.1	Запасы	1210	88 936	102 817	127 690
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	0	-	50
p5.1	Дебиторская задолженность	1230	107 010	91 777	86 605
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	647	16 383	6 318
	Прочие оборотные активы	1260	1 165	4 938	4 299
	Итого по разделу II	1200	197 759	215 915	224 961
	БАЛАНС	1600	232 529	246 971	261 038

Продолжение приложения А

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
1	2	3	4	5	6
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	10 000	10 000	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	124 857	88 258	74 094
	Итого по разделу III	1300	134 867	98 268	74 104
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	1 890	1 746	1 781
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	1 890	1 746	1 781
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	5 974	4 780	9 419
p5.2	Кредиторская задолженность	1520	84 790	137 714	170 660
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
p7	Оценочные обязательства	1540	5 009	4 464	5 074
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	95 772	146 958	185 152
	БАЛАНС	1700	232 529	246 971	261 038

Примечания

¹ Указывается номер соответствующего пояснения.

² Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Приложение Б – Отчет о финансовых результатах

Отчет о финансовых результатах

За 2021 г.

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2021 г.</i>	<i>За 2020 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁴	2110	977 242	796 838
р6	Себестоимость продаж	2120	(740 297)	(595 913)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	236 945	200 925
р6	Коммерческие расходы	2210	(141 341)	(126 039)
р6	Управленческие расходы	2220	(45 942)	(43 547)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	49 662	31 339
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(526)	(268)
	Прочие доходы	2340	90 342	34 521
	Прочие расходы	2350	(91 721)	(47 304)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	47 757	18 288
	Налог на прибыль ⁵	2410	(11 159)	(4 117)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(12 348)	(4 178)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	1 190	61
	Прочее	2460	0	(8)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	36 598	14 163
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода⁷	2500	36 598	14 163