

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 ее повышения

Исполнитель Томчишина Анна Сергеевна  
(фамилия, имя, отчество)

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

Островская Елена Николаевна  
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»  
И.о. заведующего кафедрой

  
(подпись)

Кандидат экономических наук, доцент

Семенова Юлия Евгеньевна  
(фамилия, имя, отчество)

«10» июня 2024 г.

Санкт-Петербург

2024

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ .....                                                                                                                 | 3  |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....                                                                  | 6  |
| 1.1 Определение и сущность производительности труда .....                                                                      | 6  |
| 1.2 Методы определения и измерения производительности труда.....                                                               | 9  |
| 1.3 Факторы, оказывающие влияние на повышение производительности труда .....                                                   | 15 |
| 2.АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ПИСКАРЕВСКИЙ МОЛЗАВОД» .....                                    | 19 |
| 2.1 Анализ производственно-экономической деятельности предприятия ..                                                           | 19 |
| 2.2 Анализ трудовых ресурсов ООО «Пискаревский молзавод».....                                                                  | 28 |
| 2.3 Анализ показателей и оценка уровня производительности труда предприятия ООО «Пискаревский молзавод» .....                  | 32 |
| 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ПИСКАРЕВСКИЙ МОЛЗАВОД» .....               | 41 |
| 3.1 Оптимизация затрат рабочего времени как инструмент повышения производительности труда на ООО «Пискаревский молзавод» ..... | 41 |
| 3.2 Совершенствование оплаты труда путем введения системы премирования как направление повышения производительности труда .... | 45 |
| 3.3 Экономическая эффективность мероприятий по повышению производительности труда .....                                        | 50 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....                                                                                                               | 55 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....                                                                                                         | 58 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ .....                                                                                                               | 62 |

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях на рынке можно наблюдать высокий уровень конкуренции. В связи с чем, для сохранения своих конкурентных позиций на рынке любому предприятию необходимо задействовать все резервы, направленные на повышение результативности бизнеса. При этом можно выделить важный фактор, характеризующийся как работа в направлении повышения производительности труда.

Отсюда следует, что увеличение производительности труда может повлиять на доход от реализации продукции. Так что, если сотрудники работают более успешно, то увеличивается производство и, соответственно, прибыль. Это способствует повышению результативности работы предприятия и его стабильному положению на рынке. При этом, рост эффективности трудовой деятельности является ключевым по отношению к увеличению оплаты труда сотрудников. Это позволяет обеспечить увеличение доходов без соответствующего роста затрат на каждую единицу продукции.

В современном мире, где экономическая конкурентоспособность страны и отдельных предприятий напрямую зависит от уровня развития производства, особое внимание уделяется таким важным аспектам, как повышение производительности труда. Этот ключевой фактор не только оказывает значительное влияние на экономический прогресс страны в целом, но и играет решающую роль в улучшении качества жизни ее граждан, обеспечивая стабильность и рост доходов. Несмотря на то, что такое увеличение производительности труда порой рассматривается с некоторым опасением, так как предполагает сокращение количества рабочих мест, ведь для достижения одинакового уровня выпуска продукции требуется меньше работников, этот процесс несет в себе и множество положительных аспектов.

В свете вышесказанного, исследование и анализ производительности труда на конкретном предприятии ООО «Пискаревский молзавод», приобретает особую актуальность. Такое исследование позволит не только глубже понять текущее состояние и динамику развития предприятия, но и выявить наиболее эффективные пути и методы для его дальнейшего совершенствования. Понимание того, как оптимизировать рабочие процессы и повысить производительность труда, становится ключевым вопросом для обеспечения устойчивого экономического роста и поддержания высокого уровня жизни населения. производительности труда.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ производительности труда на предприятии ООО «Пискаревский молзавод» и разработка мер ее повышения.

Объектом исследования выступает ООО «Пискаревский молзавод».

Предметом исследования выступает анализ производительности труда в ООО «Пискаревский молзавод». В ходе работы предполагается пользоваться различными аналитическими и статистическими методами исследования, которые помогут выявить результаты деятельности компании в динамике рассматриваемого периода, а также необходимо внедрение современных подходов, помогающих оценить производительность труда на предприятии.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические основы оценки производительности труда;
- провести анализ производственно-экономической деятельности ООО «Пискаревский молзавод»;
- провести анализ и оценить производительность труда на предприятии;
- разработать направления повышения производительности труда в ООО «Пискаревский молзавод» и оценить их эффективность.

Теоретическая основа исследования. В выпускной квалификационной работе использовалась учебная, научная литература; финансовые отчеты; нормативные данные, отчеты отдела управления персоналом.

Для разработки выпускной квалификационной работы использовалась работы следующих авторов: Агеева О.А., Петровой Е.В., Горелова Н.В., Горфинкеля В.Я., Генкина Б. Н., Остапенко Ю.М. и др., а также материалы периодической печати.

Для написания выпускной квалификационной работы использовались данные годовых отчетов ООО «Пискаревский молзавод», локальные нормативно-правовые документы, посвященные управлению персоналом на предприятии и т.д.

В работу были включены такие методы исследования, как анализ научной и учебной литературы, комплексный анализ и обобщение, финансово-экономический и сравнительный анализ, анкетирование сотрудников, анализ и планирование показателей.

Проводимый анализ производительности труда имеет большую значимость, поскольку от этого показателя зависит эффективность и интенсивность использования трудовых ресурсов. Это позволяет определить направления повышения эффективности их использования и подготовить соответствующие мероприятия, которые могут на практике использоваться в деятельности ООО «Пискаревский молзавод».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оценки производительности труда. Она включает определение и сущность производительности труда, методы ее измерения, факторы, которые оказывают воздействие на увеличение производительности труда, а также факторный анализ производительности труда.

Во второй главе анализируется производственно-экономическая деятельность предприятия, трудовые ресурсы предприятия, а также показатели и уровень производительности труда.

В третьей главе разработаны направления повышения производительности труда, а также дана оценка их эффективности.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

## 1.1 Определение и сущность производительности труда

Производительность труда представляет собой одну из ключевых характеристик, которая играет важную роль в понимании и оптимизации использования трудового потенциала. Этот показатель помогает оценить степень эффективности, с которой трудовые ресурсы расходуются в процессе производства различных товаров и предоставления услуг. Производительность труда отражает количество выпущенных товаров или предоставленных услуг, которые один работник способен создать за установленный период времени [19]. Этот критерий является важным для анализа и повышения общей эффективности производственных процессов и, как следствие, для увеличения общей прибыльности предприятия.

Производительность труда непосредственно связана с экономическим ростом, уровнем благосостояния общества и конкурентоспособностью.

Методологические аспекты производительности труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. Они рассматривали производительность труда как ключевой фактор, определяющий эффективность производства и уровень благосостояния общества. По их мнению, рост производительности труда способствует увеличению объема производства и повышению уровня жизни населения. До настоящего времени ученые продолжают изучать данное понятие, предлагая различные определения и интерпретации этой экономической категории [9].

По мнению К. Маркса, только один фактор производства является производительным, т.е. труд. С ростом его эффективности связывалось улучшение благосостояния общества.

В самой России, как и на всех исторических этапах, отношение к производительности труда менялось. На протяжении долгих лет, этот

показатель являлся основным и играл очень важную роль в эффективности производства. Значение производительности труда скорректировалось с переходом к рыночной экономике. Будучи показателем, она вышла на второстепенный план. Более значимыми показателями стали прибыльность и рентабельность [20].

В отличие от ряда развитых и развивающихся стран, в настоящее время в нашей стране уровень производительности труда характеризуется, как более низкий.

Трактовка понятия «производительность труда» основывается на многих научных подходах. Чтобы наиболее полноценно охарактеризовать рассматриваемый вопрос были изучены основные подходы к определению производительности труда исходя из основных взглядов различных авторов на это понятие.

По мнению С.Г. Струмилина производительностью труда является сумма потребительных благ, которую создает рабочий в единицу времени, в натуральном выражении. На это количество влияет как труд рабочего, так и использование производственной техники.

В исследованиях Р.В. Гаврилова и Е.Г. Яковенко концепция производительности труда рассматривается с определенной степенью совпадения. Она определяется как результативная работа и уровень эффективности. Кроме того, она выступает в качестве экономической категории, отражающей затраты нынешнего и прошлого труда, что способствует успешной деятельности сотрудников на производстве. В широком смысле понятие производительности труда представляет Горфинкель В.Я., который определяет ее как эффективность использования трудовых ресурсов в производственном процессе, которая выражается в объеме произведенной продукции за определенный промежуток времени работы [6].

Включая все вышеперечисленные подходы, Кулинцев И.И. подчеркивает, что трудовая деятельность людей в производстве считается

ключевым показателем эффективности труда, успешности и роста доходов в экономике.

Таким образом, несмотря на различные подходы к трактовке понятия, просматриваются его ключевые составляющие. Таковыми являются человеческие ресурсы, целесообразное использование рабочего времени, а также эффективная деятельность, направленная на результат.

Основным элементом выступает непосредственно труд, определяющийся как процесс осознанной, целенаправленной деятельности человека по производству благ с целью удовлетворения личных, а также общественных потребностей [32].

В настоящее время производительность труда является важным показателем, который необходим, чтобы оценивать результат труда, то есть его эффективность.

С постепенным истощением возможностей роста, обусловленного привлечением различных добавочных ресурсов при неизменности средней производительности труда, или экстенсивного роста, понятие «производительность труда» приобретает более широкий смысл и получает название - «эффективность труда».

В академических и учебных изданиях эти два термина часто рассматривают как синонимы. Однако, опираясь на мнения отдельных экспертов, можно утверждать, что производительность труда является одним из основных критериев для оценки эффективности работы. Это подтверждается высказыванием Д. Скотт Синка, который подчеркивает, что производительность труда лишь одна из составляющих системы оценки эффективности, и что эффективность охватывает более широкий спектр аспектов [27].

Так, производительность труда – это мера, отражающая, насколько эффективно используется трудовая сила в производственном процессе. Этот показатель вычисляется путем сопоставления объема выполненной работы с временными затратами на ее выполнение. Этот критерий критически важен

для анализа эффективности и роста экономики, производства и доходов, поскольку он позволяет оценить объем продукции, создаваемой за определенный промежуток времени.

Производительность труда играет критически важную роль в экономическом росте, развитии предприятий и национальном процветании. Она позволяет оптимизировать производственные затраты, снижать стоимость товаров и услуг, повышать конкурентоспособность предприятий, улучшать уровень жизни и создавать новые рабочие места.

Повышение производительности труда достигается через улучшение организации производства, внедрение новых технологий, обучение и мотивацию персонала. Однако, этот процесс может столкнуться с различными препятствиями, такими как недостаток мотивации персонала, неэффективная организация труда, устаревшее оборудование, технологии и недостаток инноваций [10].

Для успешного повышения производительности необходимо проводить анализ и планирование, разрабатывать и реализовывать стратегии и планы, а также инвестировать в развитие человеческих ресурсов и технический прогресс.

## 1.2 Методы определения и измерения производительности труда

В современной экономической практике особое внимание уделяется процессу оценки и детального анализа разнообразных факторов, которые могут оказывать влияние на динамику изменений в уровне производительности труда. Это требует тщательного и всестороннего расчета самой производительности труда, что является ключевым элементом в комплексе необходимых мероприятий. Кроме того, такой подход оказывается крайне важным для формирования и последующей реализации целенаправленных стратегий и конкретных мер, направленных на повышение производительности труда. Не менее значимым аспектом является и контроль

за прогрессом в увеличении производительности труда, что позволяет оперативно реагировать на возникающие изменения и корректировать принятые меры в соответствии с текущей ситуацией на рынке.

Методикой анализа производительности труда называется система способов и приёмов, благодаря которым появляется возможность исследовать данный показатель с различных сторон и произвести обобщающую оценку деятельности как предприятия в целом, так и отдельного подразделения или работника [22].

Следует выделить, что весомой составляющей анализа производительности труда выступает оценка факторов, напрямую влияющих как на положительную, так и на отрицательную динамику производительности труда.

Одним из перечня таких факторов являются материально-технические факторы, которые затрагивают сторону технического и материального обеспечения работы предприятия. Состояние оборудования, снабжения ресурсами, объема запасов непосредственно оказывают влияние на производительность труда.

Также выделяют организационно-экономические и социально-психологические факторы.

В настоящее время для измерения и дальнейшей оценки производительности труда, и в теории, и на практике, пользуются спросом довольно большое количество различных методов [21].

Наиболее общая и распространенная система методов, использующихся для определения производительности труда изображена на рисунке 1.1.1.

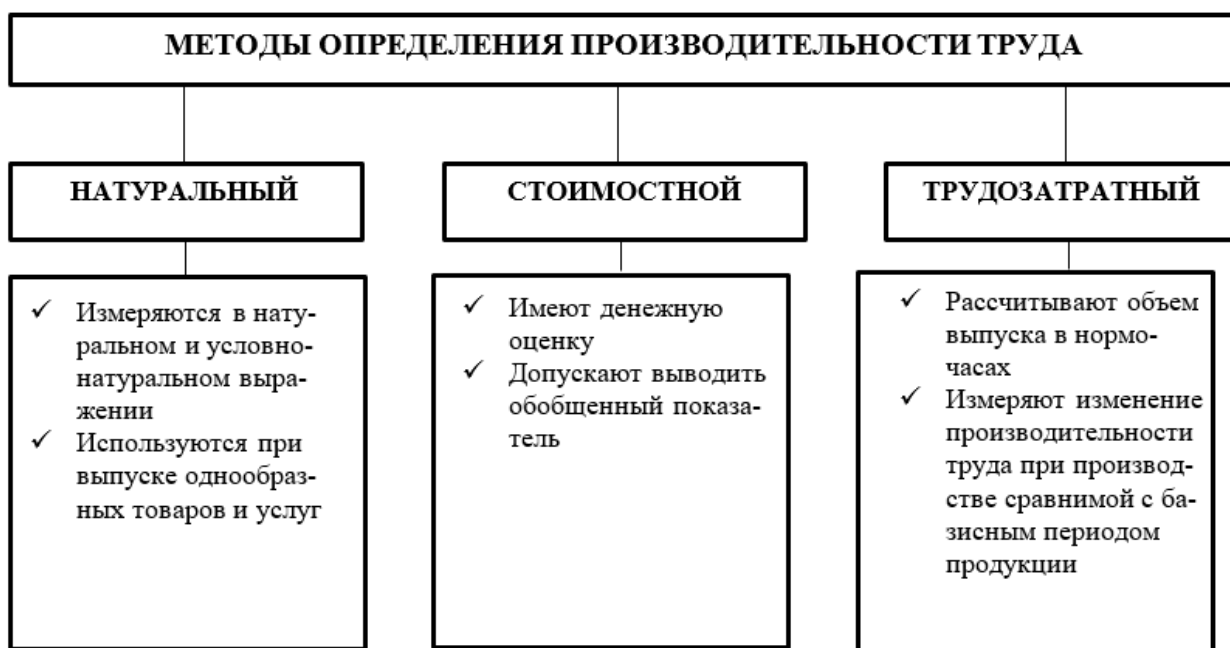


Рисунок 1.1.1 - Классификация методов определения производительности труда

Натуральный метод измерения производительности труда показывает выработку продукции в штуках, тоннах, условно-натуральных единицах за определенный период времени, или приходящегося на среднегодового (среднесписочного) работника. Такой способ используется только для однородной продукции, и позволяет определить производительность труда в рамках отдельных видов продукции.

Что касается стоимостного метода, он базируется на стоимости товарной продукции, которая приходится на среднегодового работника или трудящегося, задействованного в основном производстве. Данный способ является довольно распространенным, однако он не берет в учет экономию овеществленного труда и улучшение качества продукции.

Трудовой метод является одним из основных инструментов для контроля и оценки производственных операций. Она базируется на точном определении времени, потраченного на изготовление каждой единицы продукции, что дает четкое представление о времени, затраченном на создание отдельных изделий. Этот подход предполагает, что каждый вид изделий, работ

и услуг, которые планируется выпустить, должен быть измерен в нормо-часах, что является стандартным мерилем для учета трудоемкости.

Использование метода учета трудозатрат раскрывает обширные перспективы для глубокого изучения производительности труда. Он дает возможность провести аналитический обзор реальных затрат на производство товаров по сравнению с предварительно разработанными планами или с данными предыдущего периода. Это позволяет оценить, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, и выявить потенциал для их улучшения. Таким образом, учет трудозатрат становится мощным инструментом для управления производственными операциями и повышения общей результативности деятельности компании. [30].

Чтобы оценить уровень производительности труда используется определенная система показателей, изображенная на таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1 – Система показателей производительности труда

| Тип показателей | Показатели                                                                                                                                                                   |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обобщающие      | Среднегодовая, среднедневная, и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка на одного работающего в денежном выражении.                 |
| Частные         | Затраты времени на производство единицы продукции определенного вида или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. |
| Вспомогательные | Затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.                                                               |

К основным показателям оценки производительности труда относятся выработка и трудоемкость продукции.

Трудоемкостью называют количество труда, затраченного работником для создания единицы продукции. А выработкой считается итоговый результат производства товара, т.е. объем продукции, который изготавливает рабочий за определенный момент времени.

Выработка – показатель, который называют прямым показателем производительности труда. Соответственно, трудоемкость является обратным

показателем выработки и считается наиболее значимым инструментом в выявлении соответствующего количества рабочих, расчета денежных средств на оплату труда, оценки воздействия факторов и определения потенциала роста производительности труда. Учитывая, что конечным ресурсом является время, то, можно сказать, что для увеличения выработки продукции, необходимо снижать трудоемкость [7].

Выработка выступает показателем количества продукции (услуг, объема работ), произведенной работником или коллективом за единицу времени. Для его вычисления используют отношение объема производства (выручки) к затратам труда. Чтобы рассчитать показатель выработки используются следующая формула:

$$B = \frac{ОП}{Т}, \quad (1)$$

где В – выработка;

ОП – объем продукции в натуральном, стоимостном выражении или нормо-часах;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции.

Процесс классификации выработки производится на основе трёх основных параметров: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, что позволяет более точно определить показатели производительности труда. Важным аспектом является также и такой ключевой показатель, как среднегодовая выработка продукции на одного работника, который выражается в денежном эквиваленте.

Когда речь заходит о почасовой выработке, необходимо отметить, что в расчёт за один отработанный день не включаются такие факторы, как простой, который, тем не менее, учитывается в общем количестве отработанных человеко-часов. Это означает, что при анализе и оценке производительности живого труда показатель почасовой выработки предоставляет более точное представление о фактической работе сотрудника, исключая из расчёта время, которое было потеряно из-за различных причин.

$$B_{\text{ч}} = \frac{\text{ОП}}{T_{\text{час}}}, \quad (2)$$

где  $B_{\text{ч}}$  – часовая выработка;

$T_{\text{час}}$  – количество человеко-часов, отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Аналогично не берутся в расчет простои внутри рабочего дня и невыходы сотрудников и при вычислении дневной выработки, которая рассчитывается следующим образом:

$$B_{\text{дн}} = \frac{\text{ОП}}{T_{\text{дн}}}, \quad (3)$$

где  $B_{\text{дн}}$  – дневная выработка;

$T_{\text{дн}}$  – количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Следует отметить, что наиболее общим показателем производительности труда выступает среднегодовая выработка продукции одним работником. Она определяется путем соотношения количества произведенного продукта в денежном выражении к числу работающих [30].

Рассмотрим показатель, который считается обратным показателю выработки, а именно - трудоемкость. Трудоемкость характеризуется количеством времени, затрачиваемого рабочим в процессе выпуска единицы продукции, то есть измеряется соотношением между трудозатратами и объемом произведенной продукции (выручки). Другими словами – демонстрирует, сколько необходимо затратить труда для того, чтобы создать единицу продукции [8].

Для вычисления показателя трудоемкости, используется формула (4):

$$T_{\text{р}} = \frac{T}{\text{ОП}}, \quad (4)$$

где  $T_{\text{р}}$  – трудоемкость единицы объема продукции в единицах времени;

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

ОП – объем продукции в натуральном, стоимостном выражении или нормо-часах.

Также здесь уместно обратить внимание на возможность определения процентного изменения средней выработки. Это можно сделать, когда известно, на сколько процентов и в каком направлении изменилась трудоемкость. Средняя производительность (выработка) является прямым показателем эффективности труда, в то время как трудоемкость считается обратным показателем. Такая зависимость определяется с использованием нижеприведенных формул:

$$\% \text{ повышения выработки} = \frac{\% \text{ снижения трудоемкости}}{100 - \% \text{ снижения трудоемкости}} \times 100\%, \quad (5)$$

$$\% \text{ понижения трудоемкости} = \frac{\% \text{ повышения выработки}}{100 - \% \text{ повышения выработки}} \times 100\%, \quad (6)$$

### 1.3 Факторы, оказывающие влияние на повышение производительности труда

Для разработки путей повышения производительности труда выделяется множество факторов, которые могут повлиять на ее увеличение.

В соответствии с наиболее упрощенной классификацией их можно разделить на внешние и внутренние.

Внешними факторами, на которые не может оказать влияние деятельность самого предприятия, являются политическая ситуация в стране, научно-техническое развитие, социальные, экономические и природные условия, уровень спроса и предложения на рынке и т.д.

Ключевыми внутренними факторами, оказывающие прямое воздействие на эффективность работы, являются такие факторы, как организация и структура производственного процесса на предприятии, техническое оснащение, уровень профессионализма работников и прочие [7].

Рост производительности может быть связан со следующими изменениями:

- за счет увеличения результатов при неизменных затратах или их снижении;

- рост и результатов, и затрат вместе с более быстрым темпом увеличения результатов;
- сокращение затрат при неизменном или же увеличивающемся результате;
- одновременное сокращение результатов и затрат при более быстром темпе уменьшения затрат.

Важно отметить, что вместе с производительностью труда необходимо учитывать производительность капитала, энергии, материалов и других ресурсов. При этом не исключая общую производительность, которая определяет целесообразность использования каждого фактора производства. Поэтому при расчете и анализе показателей производительности труда важно учитывать, что это лишь один из многих показателей, отражающих эффективность производственного процесса. То есть результаты производственной деятельности зависят не только от труда [9].

Факторами повышения производительности труда, которые влияют на сокращение трудозатрат, необходимых для производства одной единицы продукции, называют изменения материально-технических, организационно-экономических и социально-психологических условий как внутри производственного процесса, так и за его пределами.

Такие факторы могут проявляться довольно разнообразно. С одной стороны, они могут быть реализованы в виде конкретных шагов, например, усиление автоматизации процессов на предприятии, оптимизация условий и обслуживания рабочих мест, а с другой стороны – оказывать влияние на более сложные процессы, включая к примеру изменение формы собственности.

Среди факторов, составляющих технический уровень производства, выделяют внедрение современного оборудования и технологий, автоматизацию производства, рациональное использование ресурсов и прочее. Повышение производительности труда происходит путем сокращения издержек труда на производство единицы продукции [12].

Также важным фактором в области материально-технического развития является повышения качества производимой продукции, что способствует удовлетворению потребностей потребителя и рациональному использованию ограниченных ресурсов.

Следующими факторами выступают организационно-экономические, которые определяются степенью организации производства, труда и управления. Их внедрение важно для повышения качества продукции, рационализации режима труда и отдыха, а также общему повышению эффективности деятельности организаций в целом.

Результаты влияния таких факторов характеризуются снижением потерь рабочего времени, повышением норм обслуживания, качества подготовки кадровых служб и т.д.

И наконец, социально-психологические факторы, которые затрагивают психологические и личностные качества трудящихся, поскольку определение уровня тревоги, депрессии, поведения сотрудников в конфликтных ситуациях и умения найти разумный выход из них, аналогично влияют на результат и качество работы трудящихся.

Помимо факторов повышения производительности труда рассматривают резервы повышения производительности труда.

Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности экономии трудозатрат, которые дают возможность полноценно использовать производительные силы труда. Таким образом, наличие резервов позволяют повысить эффективность использования ресурсов, рабочей силы [17].

Существует определенные группы резервов, представленные в таблице 1.3.1

Таблица 1.3.1 – Группировка резервов повышения производительности труда

| Резерв                                                         | Описание                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Резервы, связанные с влиянием материально-технических факторов | Использование ресурсов, технологических возможностей и инноваций не в полной мере. |
| Резервы, связанные с влиянием организационных факторов         | Трудности в управлении и организации рабочих процессов.                            |
| Социальные резервы                                             | Недостаточное использование потенциала работника, слабая мотивация и дисциплина.   |

Кроме того, выделяются краткосрочные и долгосрочные резервы. Первые применяются в течение от одного месяца до года, а использование вторых планируется через год и более лет, так как их применение в ближайшее время не реализуемо из-за нехватки необходимых ресурсов [31].

Все вышеперечисленные факторы и резервы роста производительности труда связаны между собой, имея определенную зависимость. Однако лишь их грамотное изучение и использование может привести к положительному эффекту деятельности предприятия.

## 2.АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ПИСКАРЕВСКИЙ МОЛЗАВОД»

### 2.1 Анализ производственно-экономической деятельности предприятия

В качестве объекта исследования выступает ООО «Пискаревский молзавод», основным видом деятельности которого является производство молока и молочной продукции.

Виды деятельности:

10.51.1 Производство питьевого молока и питьевых сливок.

10.51.2 Производство сливочного масла.

10.51.3 Производство сыра и сырных продуктов.

10.51.4 Производство молока и сливок в твердой форме.

Организационно-правовая форма – общество с ограниченной ответственностью.

Форма собственности – частная.

Среднесписочная численность работников в 2022 г. составила 4644 чел.

Состав и структура объема реализации представлены в таблице 2.1.1.

Таблица 2.1.1 – Состав и структура объема реализации по группам продукции ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Категории<br>продукции             | 2020 г.      |       | 2021 г.      |       | 2022 г.      |       | 2022 г. к<br>2020 г., % |
|------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-------------------------|
|                                    | млн.<br>руб. | %     | млн.<br>руб. | %     | млн.<br>руб. | %     |                         |
| Выручка – всего                    | 8612         | 100,0 | 8210         | 100,0 | 10495        | 100,0 | 121,9                   |
| В том числе                        |              |       |              |       |              |       |                         |
| - молоко                           | 1834         | 21,3  | 1732         | 21,1  | 2256         | 21,5  | 123,0                   |
| - кисломолочная<br>продукция       | 1774         | 20,6  | 1708         | 20,8  | 2162         | 20,6  | 121,9                   |
| - сметана                          | 1593         | 18,5  | 1527         | 18,6  | 1942         | 18,5  | 121,9                   |
| - творог и<br>творожные<br>изделия | 1671         | 19,4  | 1576         | 19,2  | 2005         | 19,1  | 120,0                   |
| - йогурт                           | 1077         | 12,5  | 1018         | 12,4  | 1291         | 12,3  | 119,9                   |
| - прочие виды<br>продукции         | 663          | 7,7   | 649          | 7,9   | 839          | 8,0   | 126,5                   |

Исходя из данных объема выручки и среднесписочной численности сотрудников, можно говорить об отношении предприятия к крупному бизнесу.

Наблюдается рост объема продаж по всем видам продукции, что связано с повышением цен на товары и увеличением потребительского спроса. Наибольшую долю в структуре выручки занимают молоко и кисломолочная продукция (рис. 2.1.1).

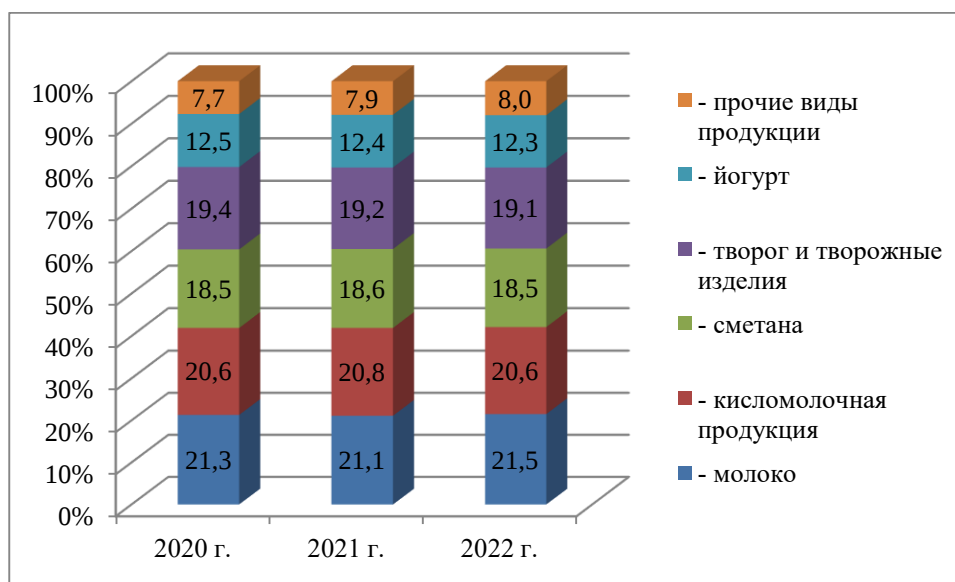


Рисунок 2.1.1 – Структура выручки ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг., %

Ассортимент продукции ООО «Пискаревский молзавод» достаточно разнообразен. При этом, предприятие реализует ее под собственным брендом (рис. 2.1.2).



Рисунок 2.1.2 – Бренд ООО «Пискаревский молзавод»

ООО «Пискаревский молзавод» осуществляет производство своей продукции, востребованной у большей части населения области и других субъектов России. В ходе установления политики цен на продукцию предприятие учитывает, что его товары являются социально значимыми, поэтому закладывает в цену невысокий уровень рентабельности.

Осуществляя свою деятельность, предприятие использует такие каналы реализации продукции, как канал первого уровня, а именно сбыт продукции, ориентированный на розничных продавцов, и канал второго уровня, который предполагает сбыт продукции, ориентированной на оптовых покупателей продукции.

В таблице 2.1.2 представлена структура реализации, которая демонстрирует, что наиболее высокий удельный вес приходится на канал «1 уровня» (табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2 – Состав и структура выручки по каналам сбыта ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Каналы сбыта       | 2020 г.   |       | 2021 г.   |       | 2022 г.   |       | 2022 г. к 2020 г., % |
|--------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|----------------------|
|                    | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     |                      |
| Выручка – всего    | 8612      | 100,0 | 8210      | 100,0 | 10495     | 100,0 | 121,9                |
| В том числе        |           |       |           |       |           |       |                      |
| - канал «1 уровня» | 6046      | 70,2  | 5846      | 71,2  | 7535      | 71,8  | 124,6                |
| - канал «2 уровня» | 2566      | 29,8  | 2364      | 28,8  | 2960      | 28,2  | 115,4                |

Таким образом, в 2022 г. на долю реализации продукции, ориентированной на розничных продавцов, приходилось 71,8% от общей суммы выручки. Доля реализации продукции, ориентированных на оптовых покупателей составила 28,2% (рис. 2.1.3).

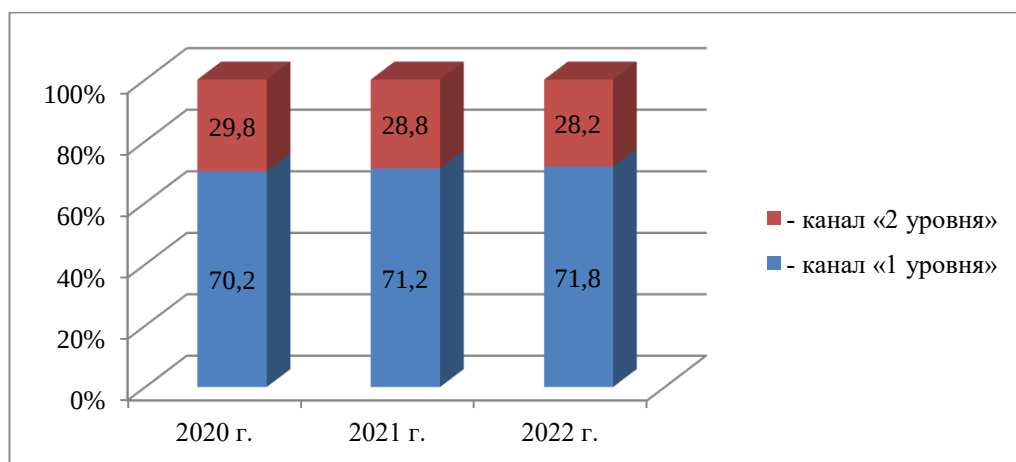


Рисунок 2.1.3 – Структура выручки по каналам сбыта ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг., %

Наряду с этим более значительное количество продукции реализуется на территории Ленинградской области, о чем говорят данные таблицы 2.1.3.

Таблица 2.1.3 – Состав и структура выручки по регионам реализации продукции ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Регионы сбыта                         | 2020 г.   |       | 2021 г.   |       | 2022 г.   |       | 2022 г. к 2020 г., % |
|---------------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|----------------------|
|                                       | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     |                      |
| Выручка – всего                       | 8612      | 100,0 | 8210      | 100,0 | 10495     | 100,0 | 121,9                |
| В том числе                           |           |       |           |       |           |       |                      |
| - реализовано в Ленинградской области | 5520      | 64,1  | 5254      | 64,0  | 6664      | 63,5  | 120,7                |
| - реализовано в Псковской области     | 2902      | 33,7  | 2783      | 33,9  | 3589      | 34,2  | 123,7                |
| - реализовано в других регионах       | 190       | 2,2   | 173       | 2,1   | 242       | 2,3   | 127,4                |

Так, на долю продаж в Ленинградской области в 2022 г. приходилось 63,5% от общей суммы продаж. Доля продаж в Псковской области составила 34,2%, в другие регионы – 2,3%.

Динамика цен на продукцию представлена в таблице 2.1.5.

Таблица 2.1.4 – Динамика цен на продукцию ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Виды продукции                    | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Молоко пастеризованное 2,5% 0,5 л | 34,10   | 36,15   | 40,11   |
| Творог 5% 250 г                   | 59,60   | 65,15   | 70,10   |
| Кефир 1% 1000 г                   | 42,08   | 49,52   | 55,74   |
| Сметана 15% 450 г                 | 74,30   | 80,35   | 85,10   |
| Йогурт 1,7% 330 г                 | 32,05   | 35,40   | 38,05   |

Данные таблицы 2.1.4 свидетельствуют о динамике к росту цен на протяжении всего периода исследования. Это говорит, что в 2021 г. сокращение выручки произошло за счет падения объемов реализации. В 2022 г. темп роста выручки был выше, чем рост цен, следовательно, можно сделать вывод, что рост продаж был обусловлен, как ростом цен на продукцию, так и объемов реализации.

Состав и структура основных средств представлены в таблице 2.1.5.

Таблица 2.1.5 – Состав и структура основных средств ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг. (на конец года)

| Элементы<br>основных средств               | 2020 г.      |       | 2021 г.      |       | 2022 г.      |       | 2022 г. к<br>2020 г.,<br>% |
|--------------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------------------------|
|                                            | млн.<br>руб. | %     | млн.<br>руб. | %     | млн.<br>руб. | %     |                            |
| Производственные основные фонды – всего    | 565          | 98,0  | 531          | 98,1  | 593          | 98,2  | 105,0                      |
| Здания                                     | 225          | 39,0  | 188          | 34,8  | 219          | 36,2  | 97,3                       |
| Сооружения                                 | 91           | 15,7  | 76           | 14,0  | 88           | 14,6  | 96,7                       |
| Машины и оборудования                      | 235          | 40,8  | 254          | 46,9  | 271          | 44,9  | 115,3                      |
| Транспортные средства                      | 13           | 2,2   | 11           | 2,1   | 13           | 2,2   | 100,0                      |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 1            | 0,2   | 2            | 0,2   | 2            | 0,2   | 200,0                      |
| Непроизводственные основные фонды          | 12           | 2,0   | 10           | 1,9   | 11           | 1,8   | 91,7                       |
| Итого основных фондов                      | 577          | 100,0 | 541          | 100,0 | 604          | 100,0 | 104,7                      |

На основании расчетов в таблице 2.1.5 стоимость основных средств увеличилась на 4,7% за анализируемый период и составила в 2022 г. 604 млн. руб. Показатель удельного веса зданий, машин и оборудования выявился наибольшим – соответственно 36,2 и 44,9% в 2022 г.

Показатели эффективности использования основных средств представлены в таблице 2.1.6.

Таблица 2.1.6 – Показатели эффективности использования основных средств ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                          | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. к<br>2020 г., % |
|-----------------------------------------------------|---------|---------|---------|-------------------------|
| Выручка, млн. руб.                                  | 8612    | 8210    | 10495   | 121,9                   |
| Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб. | 577     | 541     | 604     | 104,7                   |
| Фондоотдача, руб.                                   | 14,9    | 15,2    | 17,4    | 116,6                   |
| Фондоемкость, руб.                                  | 0,07    | 0,06    | 0,06    | 85,7                    |
| Чистая прибыль, млн. руб.                           | 576     | 444     | 905     | 157,1                   |
| Фондорентабельность, %                              | 99,8    | 82,1    | 149,8   | -                       |

Таким образом, темпы роста выручки и чистой прибыли были более значительными по сравнению с темпами роста стоимости основных средств. Это показывает, что предприятие стало более эффективно использовать основные средства, что привело к увеличению показателей фондоотдачи и фондорентабельности, а также снижению фондоемкости (рис. 2.1.4).

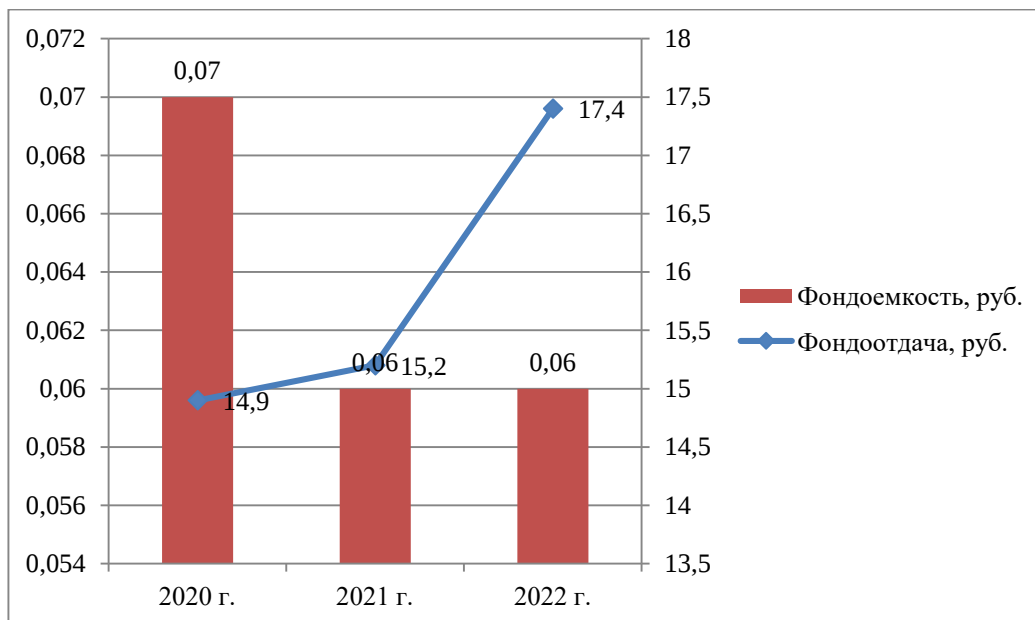


Рисунок 2.1.4 – Динамика показателей эффективности использования основных средств ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг., руб.

Важно отметить, что для организации производственного процесса большое значение играют оборотные фонды. Их состав и структура представлены в таблице 2.1.7.

Таблица 2.1.7 – Состав и структура оборотных средств ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг. (на конец года)

| Элементы оборотных средств | 2020 г.   |       | 2021 г.   |       | 2022 г.   |       | 2022 г. к 2020 г., % |
|----------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|----------------------|
|                            | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     | млн. руб. | %     |                      |
| Запасы                     | 229       | 10,6  | 221       | 9,8   | 334       | 11,6  | 145,9                |
| Дебиторская задолженность  | 368       | 17,0  | 406       | 18,1  | 524       | 18,2  | 142,4                |
| Денежные средства          | 1574      | 72,4  | 1623      | 72,1  | 2028      | 70,2  | 128,8                |
| Итого оборотных средств    | 2171      | 100,0 | 2250      | 100,0 | 2886      | 100,0 | 132,9                |

За исследуемый период стоимость оборотных средств увеличилась на 32,9%. Рост наблюдался по всем показателям. В структуре оборотных средств

наибольший удельный вес приходится на дебиторскую задолженность (18,2% в 2022 г.) и денежные средства (70,2% в 2022 г.), что говорит о высокой мобильности оборотных средств.

Показатели эффективности использования оборотных средств представлены в таблице 2.1.8.

Таблица 2.1.8 – Показатели эффективности использования оборотных средств в ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                    | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. к 2020 г., % |
|-----------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------------|
| Выручка, млн. руб.                            | 8612    | 8210    | 10495   | 121,9                |
| Чистая прибыль, млн. руб.                     | 576     | 444     | 905     | 157,1                |
| Стоимость оборотных средств, млн. руб.        | 2171    | 2250    | 2886    | 132,9                |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных средств | 3,97    | 3,65    | 3,64    | 91,6                 |
| Продолжительность одного оборота, дней        | 92      | 100     | 100     | 108,7                |
| Рентабельность оборотных средств, %           | 26,5    | 19,7    | 31,4    | -                    |

В динамике за 2020-2022 гг. наблюдается снижение эффективности использования оборотных средств. Это произошло по причине более существенного темпа роста стоимости оборотных средств по сравнению с темпом роста выручки (рис. 2.1.5). Как следствие, продолжительность их оборота возросла.

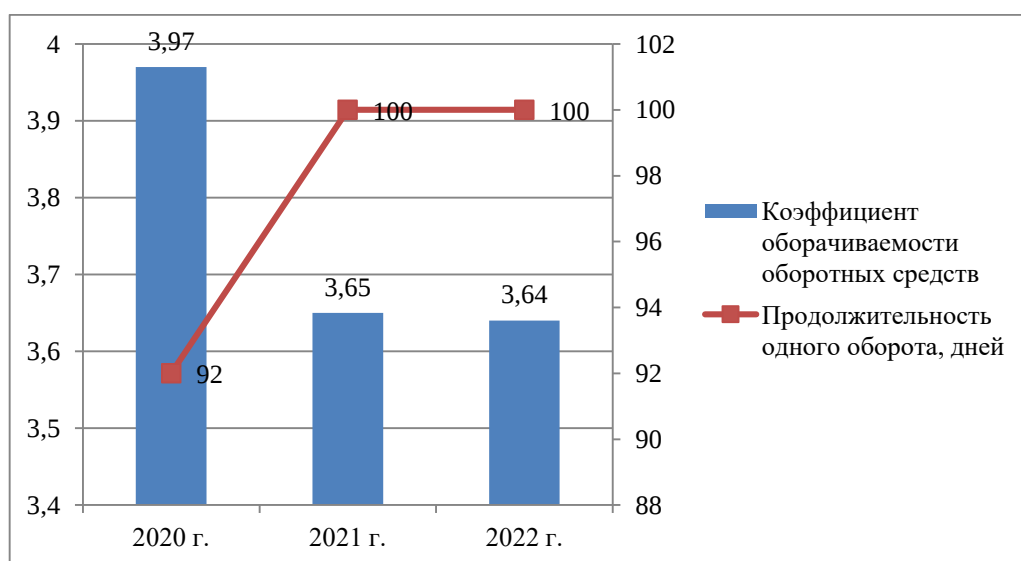


Рисунок 2.1.5 – Динамика показателей эффективности использования оборотных средств ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

К положительным моментам можно отнести увеличение рентабельности оборотных средств вследствие более высокого темпа роста чистой прибыли по сравнению с темпом роста стоимости оборотных средств.

В целом можно сказать, что ООО «Пискаревский молзавод» эффективно использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы.

Далее необходимо провести анализ финансового состояния ООО «Пискаревский молзавод». Тип финансовой устойчивости представлен в таблице 2.1.9.

Таблица 2.1.9 – Обеспеченность запасов источниками в ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг., млн. руб.

| Показатели                                                                  | 2020 г.                            | 2021 г. | 2022 г. |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------|---------|
| Собственный капитал                                                         | 2660                               | 2799    | 3399    |
| Внеоборотные активы                                                         | 705                                | 764     | 790     |
| Наличие собственных оборотных средств                                       | 1955                               | 2035    | 2609    |
| Долгосрочные кредиты и займы                                                | -                                  | -       | -       |
| Наличие долгосрочных источников                                             | 1955                               | 2035    | 2609    |
| Краткосрочные кредиты и займы                                               | -                                  | -       | -       |
| Наличие основных источников формирования запасов                            | 1955                               | 2035    | 2609    |
| Величина запасов                                                            | 229                                | 221     | 334     |
| Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств                   | 1726                               | 1814    | 2275    |
| Излишек (+), недостаток(-) долгосрочных источников для формирования запасов | 1726                               | 1814    | 2275    |
| Излишек (+), недостаток(-) общей величины источников                        | 1726                               | 1814    | 2275    |
| Тип финансовой устойчивости                                                 | Абсолютная финансовая устойчивость |         |         |

Финансовая устойчивость предприятия можно охарактеризовать как абсолютную, так как собственного капитала хватало для покрытия запасов.

Чтобы оценить финансовую устойчивость также используются относительные показатели, а именно коэффициенты финансовой устойчивости, которые представлены в таблице 2.1.10.

Таблица 2.1.10 – Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                         | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. к 2020 г., +/- |
|------------------------------------|---------|---------|---------|------------------------|
| Коэффициент автономии              | 0,92    | 0,93    | 0,92    | -                      |
| Коэффициент финансовой зависимости | 0,08    | 0,08    | 0,08    | -                      |
| Коэффициент финансового риска      | 0,08    | 0,08    | 0,08    | -                      |

Данные коэффициентов финансовой устойчивости подтвердили, что предприятие имеет абсолютную финансовую устойчивость, так как почти весь капитал ООО «Пискаревский молзавод» формируется за счет собственного капитала. При этом уровень финансовых рисков минимальный.

Показатели ликвидности баланса представлены в таблице 2.1.11.

Таблица 2.1.11 – Показатели ликвидности ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                            | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. от 2020 г., +/- |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|-------------------------|
| Коэффициент абсолютной ликвидности    | 7,30    | 7,51    | 7,32    | 0,02                    |
| Коэффициент промежуточной ликвидности | 8,99    | 9,39    | 9,22    | 0,23                    |
| Коэффициент текущей ликвидности       | 10,05   | 10,42   | 10,42   | 0,37                    |

Можно говорить о стабильном финансовом состоянии, так как показатели ликвидности выше нормативных значений.

В целом можно высоко оценить финансовую устойчивость и платежеспособность предприятия. Руководство предприятия достаточно успешно справляется с управлением финансами в непростых экономических условиях.

Финансовые результаты деятельности предприятия представлены в таблице 2.1.12.

Таблица 2.1.12 – Финансовые результаты деятельности ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг., млн. руб.

| Показатели               | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. к 2020 г., % |
|--------------------------|---------|---------|---------|----------------------|
| Выручка                  | 8612    | 8210    | 10495   | 121,9                |
| Себестоимость            | 6842    | 6301    | 7734    | 113,0                |
| Валовая прибыль          | 1771    | 1909    | 2761    | 155,9                |
| Коммерческие расходы     | 750     | 762     | 977     | 130,3                |
| Управленческие расходы   | -       | 394     | 451     | -                    |
| Прибыль от продаж        | 1021    | 752     | 1332    | 130,5                |
| Налогооблагаемая прибыль | 722     | 656     | 1134    | 157,1                |
| Чистая прибыль           | 576     | 444     | 905     | 157,1                |
| Рентабельность продаж, % | 11,9    | 9,2     | 12,7    | -                    |
| Рентабельность затрат, % | 14,9    | 11,9    | 17,2    | -                    |
| Общая рентабельность, %  | 6,7     | 5,4     | 8,6     | -                    |

Исходя из проведенного анализа, в течение трех лет произошел рост объемов деятельности предприятия, что в итоге привело к увеличению финансовых результатов, в том числе и показателей прибыли. В результате, это привело к увеличению показателей рентабельности. В целом можно сказать, что деятельность предприятия функционирует эффективно, что обусловлено его высокой социальной ролью, а также производством продуктов питания, которые пользуются большим спросом в любых экономических условиях.

## 2.2 Анализ трудовых ресурсов ООО «Пискаревский молзавод»

Производительность труда ООО «Пискаревский молзавод» зависит от персонала, которым предприятие обладает. В связи с этим, проведен количественный и качественный анализ персонала.

Динамика численности работников, их состав и структура представлены в таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1 – Динамика численности работников, их состава и структуры ООО «Пискаревский молзавод» за 2020-2022 гг.

| Категории работников | 2020 г. |       | 2021 г. |       | 2022 г. |       | 2022 г. к 2020 г., % |
|----------------------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|----------------------|
|                      | чел.    | %     | чел.    | %     | чел.    | %     |                      |
| Весь персонал        | 4636    | 100,0 | 4620    | 100,0 | 4644    | 100,0 | 100,2                |
| В том числе          |         |       |         |       |         |       |                      |
| Рабочие              | 3749    | 80,9  | 3736    | 80,9  | 3752    | 80,8  | 100,1                |
| Руководители         | 142     | 3,1   | 140     | 3,0   | 142     | 3,1   | 100,0                |
| Специалисты          | 745     | 16,0  | 744     | 16,1  | 750     | 16,1  | 100,7                |

Среднесписочная численность персонала ООО «Пискаревский молзавод» возросла с 4636 чел. в 2020 г. до 4644 чел. в 2022 г. Рост был обеспечен увеличением численности рабочих и специалистов. В структуре персонала наибольший удельный вес приходится на рабочих (80,8% в 2022 г.).

Структуры трудовых ресурсов предприятия ООО «Пискаревский молзавод» по различным классификационным признакам представлены в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2 - Структуры трудовых ресурсов предприятия по классификационным признакам ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                            | 2020 г. |       | 2021 г. |       | 2022 г. |       | 2022 г. к 2020 г., % |
|---------------------------------------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|----------------------|
|                                       | чел.    | %     | чел.    | %     | чел.    | %     |                      |
| 1. По образованию                     |         |       |         |       |         |       |                      |
| - высшее образование                  | 1405    | 30,3  | 1414    | 30,6  | 1449    | 31,2  | 103,2                |
| -среднее профессиональное образование | 3023    | 65,2  | 3012    | 65,2  | 3005    | 64,7  | 99,4                 |
| - среднее образование                 | 208     | 4,5   | 194     | 4,2   | 190     | 4,1   | 91,3                 |
| Итого                                 | 4636    | 100,0 | 4620    | 100,0 | 4644    | 100,0 | 100,2                |
| 2. По возрасту                        |         |       |         |       |         |       |                      |
| - до 30 лет                           | 863     | 18,6  | 859     | 18,6  | 859     | 18,5  | 99,5                 |
| - 30-40 лет                           | 1405    | 30,3  | 1409    | 30,5  | 1421    | 30,6  | 101,1                |
| - 40-50 лет                           | 1984    | 42,8  | 1959    | 42,4  | 1988    | 42,8  | 100,2                |
| - старше 50 лет                       | 384     | 8,3   | 393     | 8,5   | 376     | 8,1   | 97,9                 |
| Итого                                 | 4636    | 100,0 | 4620    | 100,0 | 4644    | 100,0 | 100,2                |
| 3. По стажу                           |         |       |         |       |         |       |                      |
| - до 1 года                           | 315     | 6,8   | 328     | 7,1   | 362     | 7,8   | 114,9                |
| - от 1 до 5 лет                       | 524     | 11,3  | 582     | 12,6  | 646     | 13,9  | 123,3                |
| - от 5 до 10 лет                      | 2508    | 54,1  | 2430    | 52,6  | 2345    | 50,5  | 93,5                 |
| - от 10 до 15 лет                     | 969     | 20,9  | 975     | 21,1  | 985     | 21,2  | 101,7                |
| - свыше 15 лет                        | 320     | 6,9   | 305     | 6,6   | 306     | 6,6   | 95,6                 |
| Итого                                 | 4636    | 100,0 | 4620    | 100,0 | 4644    | 100,0 | 100,2                |

Данные таблицы 2.2.2 свидетельствуют о том, что наибольший удельный вес в структуре персонала приходится на сотрудников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, что говорит о высоком уровне квалификации сотрудников (рис. 2.2.1).

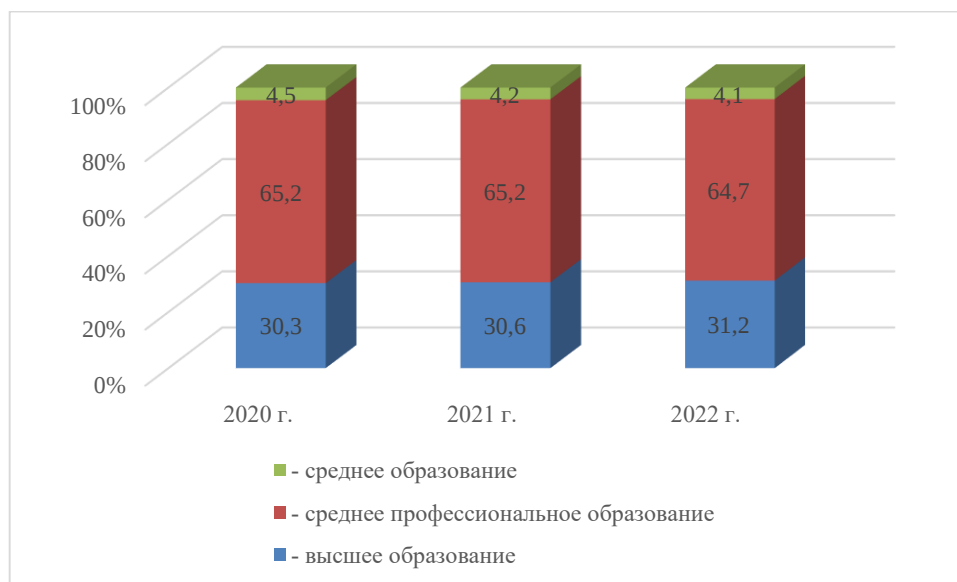


Рисунок 2.2.1 – Структура персонала ООО «Пискаревский молзавод» по уровню образования

Коллектив предприятия представлен разными возрастными группами, что позволяет обеспечить преемственность кадров.

В структуре персонала высокий удельный вес приходится на сотрудников, которые работают на предприятии менее пяти лет. Это говорит о высокой текучести кадров, что отрицательным образом сказывается на производительности труда.

На предприятии высокий уровень текучести кадров, который имеет тенденцию к росту, что снижает производительность труда (рис. 2.2.2).

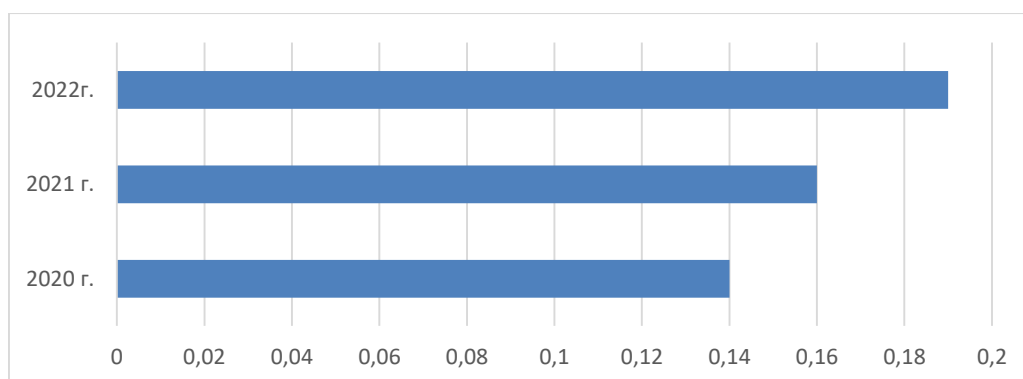


Рисунок 2.2.2 – Динамика коэффициента текучести кадров в ООО

«Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

Баланс рабочего времени представлен в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3 – Баланс рабочего времени ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                            | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | Абсолютное изменение, +/- |                   |                   |
|-------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------------------------|-------------------|-------------------|
|                                                       |         |         |         | 2021 г. к 2020 г.         | 2022 г. к 2021 г. | 2022 г. к 2020 г. |
| Среднегодовое число штатных должностей                | 4636    | 4620    | 4644    | -16                       | 24                | 8                 |
| Календарный фонд времени, дн.                         | 366     | 365     | 365     | -1                        | -                 | -1                |
| Праздничные и выходные дни                            | 118     | 118     | 118     | -                         | -                 | -                 |
| В том числе количество дней, отработанных в праздники | 118     | 118     | 118     | -                         | -                 | -                 |
| Номинальный фонд времени, дн.                         | 248     | 247     | 247     | -1                        | -                 | -1                |
| Нормируемые невыходы на работу, дни                   | 83      | 84      | 83      | 1                         | -1                | -                 |
| В том числе:                                          |         |         |         |                           |                   |                   |
| очередные и дополнительные отпуска                    | 44      | 44      | 44      | -                         | -                 | -                 |
| учебные отпуска                                       | 14      | 14      | 14      | -                         | -                 | -                 |
| по больничным листам                                  | 25      | 26      | 25      | 1                         | -1                | -                 |
| Неявки с разрешения администрации                     | -       | -       | -       | -                         | -                 | -                 |
| Явочный (активный) фонд рабочего времени, дн.         | 165     | 163     | 164     | -2                        | 1                 | -1                |
| ненормируемые целодневные невыходы                    | -       | -       | -       | -                         | -                 | -                 |
| Полезный фонд рабочего времени, дн.                   | 165     | 163     | 164     | -2                        | 1                 | -1                |

Номинальный фонд времени сокращен на количество выходных и праздничных дней. При этом на предприятии имеются нормируемые невыходы на работу, что обусловлено предоставляемыми учебными отпусками, больничными листами, а также очередными оплачиваемыми отпусками. Ненормируемых невыходов на работу выявлено не было.

### 2.3 Анализ показателей и оценка уровня производительности труда предприятия ООО «Пискаревский молзавод»

В соответствии с методикой будет рассмотрен анализ изменений производительности труда с помощью системы обобщающих, частичных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднесуточная, среднечасовая выработка, приходящаяся на одного рабочего.

Таблица 2.3.1 – Исходные данные для анализа производительности труда ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                        | 2020<br>г. | 2021<br>г. | 2022<br>г. | Отклонение<br>(2022/2021) | Темп роста<br>(2021/2020) | Темп роста<br>(2022/2021) |
|---------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Выручка, млн. руб.                                | 8612       | 8210       | 10495      | 2285                      | 95,3                      | 127,8                     |
| Себестоимость, млн. руб.                          | 6842       | 6301       | 7734       | 1433                      | 92,1                      | 122,7                     |
| Прибыль от продаж, млн. руб.                      | 1021       | 752        | 1332       | 580                       | 73,7                      | 177,1                     |
| Чистый доход, млн. руб.                           | 576        | 444        | 905        | 461                       | 77,1                      | 203,8                     |
| Численность работников, чел.                      | 4636       | 4620       | 4644       | 24                        | 99,7                      | 100,5                     |
| Производительность труда (за год), тыс. руб./чел. | 1857,6     | 1777,1     | 2259,9     | 482,8                     | 95,7                      | 127,2                     |
| Число дней, отработанных работником за год, дн.   | 242        | 242        | 243        | 1                         | 100                       | 100,4                     |

## Окончание таблицы 2.3.1

|                                                            |       |       |       |      |      |       |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| Дневная выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел. | 7,67  | 7,34  | 9,3   | 1,96 | 95,7 | 126,7 |
| Часовая выработка на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел. | 0,98  | 0,94  | 1,19  | 0,25 | 95,9 | 126,5 |
| Прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.           | 220,2 | 162,8 | 286,8 | 124  | 73,9 | 176,2 |
| Чистая прибыль на ед. трудовых ресурсов, тыс. руб./чел.    | 124,2 | 96,1  | 194,9 | 98,8 | 77,4 | 202,8 |

Рассчитаем непосредственно производительность труда за каждый анализируемый год. Чтобы найти производительность труда за год нужно:

Производительность труда = Выручка / Среднесписочная численность персонала

2020 г.:

ПТ = 8612 млн. руб. / 4636 чел. = 1857,6 тыс. руб. / чел.

2021 г.

ПТ = 8210 млн. руб. / 4620 чел. = 1777,1 тыс. руб. / чел.

2022 г.:

ПТ = 10495 млн. руб. / 4644 чел. = 2259,9 тыс. руб./ чел.

Среднегодовая производительность труда в 2021 г. сократилась на 4,3% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. увеличилась на 27,2 % по сравнению с 2021 г., что говорит о положительной динамике.

Далее рассчитаем среднедневную выработку производительности труда ООО «Пискаревский молзавод»:

ДВ 2020 г. = 1857,6 / 242 = 7,67 тыс. руб./ чел.

ДВ 2021 г. = 1777,1 / 242 = 7,34 тыс. руб./ чел.

ДВ 2022 г. = 2259,9 / 243 = 9,3 тыс. руб./ чел.

Данный показатель также сократился в 2021 г. на 0,33 тыс. руб./ чел., а в 2022 г. увеличился на 1,96 тыс. руб./ чел., что тоже говорит о положительной динамике.

Также рассмотрим изменение такого показателя, как среднечасовая выработка производительности труда. Чтобы рассчитать этот показатель нужно:

$$\text{ЧВ} = \text{Дневная выработка} / \text{Рабочий день (в часах)}$$

$$\text{ЧВ 2020 г.} = 7,67 / 7,86 = 0,98 \text{ тыс. руб./ чел.}$$

$$\text{ЧВ 2021 г.} = 7,34 / 7,83 = 0,94 \text{ тыс. руб./ чел.}$$

$$\text{ЧВ 2022 г.} = 9,3 / 7,84 = 1,19 \text{ тыс. руб./ чел.}$$

Сопоставляя вышеуказанные показатели, можно сделать вывод о повышении эффективности использования трудовых ресурсов. При повышении количества сотрудников в 2022 г. на 24 человека производительность труда увеличилась на 27,2%.

Чистая прибыль на одного работающего = Чистая прибыль /  
Среднесписочная численность работающих

$$2020 \text{ г.} = 576 \text{ млн. руб.} / 4636 \text{ чел.} = 124,2 \text{ тыс. руб.} / 1 \text{ работающего}$$

$$2021 \text{ г.} = 444 \text{ млн. руб.} / 4620 \text{ чел.} = 96,1 \text{ тыс. руб.} / 1 \text{ работающего}$$

$$2022 \text{ г.} = 905 \text{ млн. руб.} / 4644 = 194,9 \text{ тыс. руб.} / 1 \text{ работающего}$$

Темп роста выручки превысил темп роста среднесписочной численности работников, что привело к росту производительности труда на 482,8 тыс. руб., или примерно на 27%. Это помогло повысить эффективность использования фонда оплаты труда, а также привело к росту чистой прибыли в 2022 г. на долю работающего.

Также распространенным показателем является среднегодовая выработка на одного работающего (ГВппп). Он зависит и от доли рабочих в общем количестве персонала промышленного производства, а также от количества рабочих дней, и продолжительности рабочего дня.

Расчет среднегодовой выработки на одного работника осуществляется путем умножения следующих составляющих:

$ГВ_{ппп} = УД * Д * П * ЧВ$ , где

УД – удельный вес рабочих в общей численности работников;

Д – количество отработанных дней рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ – среднечасовая выработка.

Опираясь на данные таблицы 2.3.2 произведем расчет, используя способ абсолютных разниц.

Таблица 2.3.2 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда ООО «Пискаревский молзавод» в 2021-2022 гг.

| Показатель                                               | 2021 г.   | 2022 г.   | Отклонение |
|----------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Среднегодовая численность персонала                      | 4620      | 4644      | 24         |
| В том числе рабочих                                      | 3736      | 3752      | 16         |
| Удельный вес рабочих в общей численности работников (УД) | 0,809     | 0,808     | -0,001     |
| Количество отработанных дней рабочим за год (Д)          | 242       | 243       | 1          |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч. (П)           | 7,83      | 7,84      | 0,01       |
| Отработано часов всеми рабочими, ч.                      | 7070196,9 | 7148010,2 | 77813,3    |
| Выручка, млн. руб.                                       | 8210      | 10495     | 2285       |
| Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.      | 1777,1    | 2259,9    | 482,8      |
| Выработки рабочего:                                      |           |           |            |
| Среднегодовая (ГВ)                                       | 2197,5    | 2797,2    | 599,7      |
| Среднечасовая (ЧВ)                                       | 1,16      | 1,47      | 0,31       |

Исходя из данных таблицы можно сказать об увеличении среднегодовой выработки работника, занятого в основном производстве на 599,7 тыс. руб. или приблизительно на 27%.

Основываясь на расчетах в таблице проведем анализ способом абсолютных разниц, который даст понять за счет каких изменений произошел рост среднегодовой выработки рабочего:

1) Из-за изменения удельного веса рабочих в общей численности работников:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * Дб * Пб * ЧВб = (-0,001) * 242 * 7,83 * 1,16 = -2,19$$

2) По причине изменения количества отработанных дней рабочим за год

$$\Delta ГВ_{д} = УДф * \Delta Д * Пб * ЧВб = 0,808 * (1) * 7,83 * 1,16 = 7,34$$

3) За счет изменения продолжительности рабочего дня

$$\Delta \text{ГВп} = \text{УДф} * \text{Дф} * \Delta \text{П} * \text{ЧВб} = 0,808 * 243 * (0,01) * 1,16 = 2,28$$

4) По причине изменения среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta \text{ГВчв} = \text{УДф} * \text{Дф} * \text{Пф} * \Delta \text{ЧВ} = 0,808 * 243 * 7,84 * (0,31) = 477,2$$

Результаты проведенного расчета дают нам понять, что на изменение производительности труда в наибольшей степени повлияло изменение среднечасовой выработки рабочих.

Далее проведем анализ изменений производительности труда по степени использования фонда рабочего времени, данные которого зависят от численности работников, количества дней, отработанных одним работником, средней продолжительности рабочего дня (табл. 2.3.3).

Таблица 2.3.3 – Использование фонда рабочего времени в ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатель                                    | 2020 г.   | 2021 г. | 2022 г.   | Отклонение |       |
|-----------------------------------------------|-----------|---------|-----------|------------|-------|
|                                               |           |         |           | +, -       | %     |
| Среднесписочная численность:                  | 4636      | 4620    | 4644      | 24         | 100,2 |
| В том числе рабочих (ЧР)                      | 3749      | 3736    | 3752      | 16         | 100,1 |
| Отработано за год одним работником дней (Д)   | 242       | 242     | 243       | 1          | 100,5 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,86      | 7,83    | 7,84      | 0,01       | 99,7  |
| Общее число отработанного времени:            |           |         |           |            |       |
| Всеми рабочими за год, чел./ч. (Чобщ)         | 8750913,6 | 8720712 | 8802237,6 | 81525,6    | 100,6 |
| В том числе одним рабочим, чел./ч. (Ч)        | 2334,2    | 2334,2  | 2346,1    | 11,9       | 100,5 |

Факторный анализ фонда рабочего времени рассчитывается как произведение численности рабочих, количества дней, отработанных одним рабочим и средней продолжительности рабочего дня.

Расчет влияния факторов осуществляется с помощью метода абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФРВ (ЧР)} = (16) * 242 * 7,8 = 30201,6 \text{ чел. час.}$$

$$\Delta \text{ФРВ (Д)} = 3752 * (1) * 7,8 = 29265,6 \text{ чел. час.}$$

$$\Delta \text{ФРВ (П)} = 3752 * 243 * (0,01) = 9117,36 \text{ чел. час.}$$

Общий фонд рабочего времени увеличился на 81525,6 чел. час.

За счет роста численности рабочих на 16 чел. общий фонд рабочего времени увеличился на 30201,6 чел. час.

За счет роста количества отработанных дней одним рабочим на 1 день фонд рабочего времени увеличился на 29265,6 чел. час.

За счет увеличения продолжительности рабочего дня на 0,01 часа общий фонд увеличился на 9117,36 чел. час.

Полноту использования рабочего времени можно оценить по показателям таблицы 2.3.4.

Таблица 2.3.4 – Показатели полноты использования рабочего времени сотрудниками ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                                 | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Коэффициент использования рабочего времени в течение смены | 0,94    | 0,98    | 0,94    |
| Коэффициент использования рабочего времени в течение года  | 0,97    | 0,98    | 0,96    |
| Общий коэффициент использования рабочего времени           | 0,92    | 0,91    | 0,90    |

Общий коэффициент использования рабочего времени рассчитывается как произведение коэффициента использования рабочего времени в течение смены и коэффициента использования рабочего времени в течение года:

$$2020 \text{ г.} = 0,94 * 0,97 = 0,92$$

$$2021 \text{ г.} = 0,98 * 0,98 = 0,91$$

$$2022 \text{ г.} = 0,94 * 0,96 = 0,90$$

Среди причин потери рабочего времени выделяются болезни работников с временной потерей трудоспособности, простои в работе из-за поломок оборудования и другие факторы. Это показывает, что существует потенциал повышения производительности труда, другими словами резервы роста, за счет более полного использования времени работы сотрудниками.

Эффективность использования фонда оплаты труда оценивается по ряду показателей, которые представлены в таблице 2.3.5.

Таблица 2.3.5 - Эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                              | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. |
|---------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Фонд заработной платы, млн. руб.                        | 3471    | 3350    | 4334    |
| Выручка, млн. руб.                                      | 8612    | 8210    | 10495   |
| Зарплатоотдача                                          | 2,48    | 2,45    | 2,42    |
| Зарплатоемкость                                         | 0,40    | 0,41    | 0,41    |
| Уровень фонда заработной платы в процентах к выручке, % | 40,3    | 40,8    | 41,3    |

Показателем, характеризующим выпуск продукции на рубль фонда заработной платы, является зарплатоотдача. Он позволяет выявить либо возможность повышения заработной платы на предприятии, либо необходимость направления всех ресурсов на удержание имеющегося уровня.

Зарплатоотдача = Выручка / Фонд заработной платы

2020 г. =  $8612 / 3471 = 2,48$

2021 г. =  $8210 / 3350 = 2,45$

2022 г. =  $10495 / 4334 = 2,42$

Зарплатоемкость отражает количество затрат на оплату труда работников, который приходится на рубль произведенной продукции. Она позволяет провести оценку роста затрат предприятия и его общую эффективность.

Зарплатоемкость = Фонд заработной платы / Выручка

2020 г. =  $3471 / 8612 = 0,40$

2021 г. =  $3350 / 8210 = 0,41$

2022 г. =  $4334 / 10495 = 0,41$

Уровень фонда заработной платы в процентах к выручке – это показатель, отражающий долю затрат на оплату труда в общей выручке предприятия. С помощью него можно оценить эффективность использования ресурсов труда и планирования затрат на работников.

Уровень фонда заработной платы в процентах к выручке = Фонд заработной платы / Выручка \* 100%

2020 г. =  $3471 / 8612 * 100\% = 40,3\%$

$$2021 \text{ г.} = 3350 / 8210 * 100\% = 40,8\%$$

$$2022 \text{ г.} = 4334 / 10495 * 100\% = 41,3\%$$

Исследование выявило уменьшение эффективности применения фонда оплаты труда, что отразилось на уменьшении объема зарплатных выплат с 2,48 в 2020 году до 2,42 в 2022 году. Кроме того, стоит отметить рост доли фонда оплаты труда в структуре выручки.

Соотношение динамики производительности труда и средней заработной платы представлено в таблице 2.3.6.

Таблица 2.3.6 - Соотношение динамики производительности труда и средней заработной платы сотрудников ООО «Пискаревский молзавод» в 2020-2022 гг.

| Показатели                                   | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2022 г. к 2021 г., % |
|----------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------------|
| Производительность на 1 работника, млн. руб. | 1857,6  | 1777,1  | 2259,9  | 121,7                |
| Фонд заработной платы, млн. руб.             | 3471    | 3350    | 4334    | 124,9                |

Анализируя данные, представленные в таблице 2.3.6, наблюдается такая ситуация, что темпы роста заработной платы выше темпов роста производительности труда. Соответственно можно рассчитать размер перерасхода фонда заработной платы:

$$4334 - 3350 * 1,217 = 257,05 \text{ млн. руб.}$$

В результате изучения различных показателей, были получены данные, анализ которых позволил заключить, что по сравнению с базисным периодом произошло увеличение производительности труда, в том числе производительности труда рабочих, которые непосредственно заняты в процессе производства. В исследовании отмечен рост чистой прибыли, приходящегося на одного работника. Однако, как уже говорилось выше, темп роста заработной платы превысил темп роста производительности труда, что свидетельствует о низкой эффективности управления фондом оплаты труда на

предприятия, и требует разработки мер по повышению производительности труда на ООО «Пискаревский молзавод».

### 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ПИСКАРЕВСКИЙ МОЛЗАВОД»

#### 3.1 Оптимизация затрат рабочего времени как инструмент повышения производительности труда на ООО «Пискаревский молзавод»

В условиях современной экономики контроль качества и своевременное обслуживание оборудования являются ключевыми факторами эффективности производства. Несмотря на то, что производство молочной продукции является одной из важных отраслей, оно все же сталкивается с проблемой простоев оборудования, что приводит к уменьшению производительности труда и увеличению затрат.

В ходе анализа рабочего времени было выявлено, что полнота его использования снизилась. Одной из причин такого явления выступают простои в работе из-за поломок оборудования.

В работе производственного процесса на предприятии возникали различного рода поломки и неполадки, которые не были подвержены фиксированию. Это приводило к тому, что процесс диагностики и устранения проблем был затруднен. Наряду с этим, отсутствовала упорядоченная система графика проведения регулярного технического обслуживания производственного оборудования, что негативно сказывалось на его пригодности к работе и долговечности.

Простои в работе оборудования не только снижают производительность, но и приводят к дополнительным затратам на ремонт и замену оборудования. Поэтому нужно сосредоточиться на оптимизации затрат рабочего времени и разработке методов для сокращения вероятности таких простоев.

Так, одним из первых шагов для минимизации простоев является создание графика проверки оборудования, используемого на

производственном участке, где осуществляется розлив молока. Создание графика проведения технических осмотров оборудования должен быть совмещен с графиком ремонта для уменьшения простоев в производстве.

Для осуществления данного мероприятия планируется ввести систему планово-предупредительного ремонта (ППР), представляющая собой комплекс организационных и технических мероприятий, направленных на технический осмотр и осуществление планового ремонта оборудования.

Основная задача, которую ставит система ППР, заключается в сохранении оборудования в работоспособном состоянии, которое гарантирует соответствие заданным нормам производительности, необходимых для нормальной работы техники. Также важным элементом системы ППР является исключение возможности работы деталей оборудования, которые находятся в состоянии аварийного износа.

Система ППР включает в себя несколько основных видов мероприятий:

- Техническое обслуживание, которое заключается в комплексе работ, направленных на поддержание работоспособности оборудования (своевременная очистка, смазка, регулярное наблюдение за состоянием деталей и прочее)
- Малый, или текущий ремонт, направленный на замену изношенных деталей и устранение незначительных повреждений;
- Средний ремонт – частичная разборка оборудования без его снятия с места, с заменой или восстановлением необходимых деталей;
- Капитальный ремонт, который представляет собой наиболее сложный процесс, включающий полную разборку на отдельные детали, замену неисправных элементов, балансировку и проверку оборудования.
- Построение графика ППР необходим для распределения по месяцам запланированных работ и техосмотра, а также для оценки трудозатрат на их выполнение.

Чтобы провести грамотную и точную апробацию графика ППР специализированного оборудования, на примере оборудования,

используемого на производственном участке, где осуществляется розлив молока, были собраны и рассчитаны необходимые данные, представленные в Приложении 2.

Трудоемкость работ по ремонту (Т) определяется по следующей формуле:

$$T = K * R, \text{ где}$$

К – коэффициент, который учитывает вид ремонта оборудования, чел-час.;

R – уровень сложности ремонтных работ по оборудованию.

В таблице 3.1.1 приведены конкретные значения коэффициента, который учитывает тип проводимого ремонта.

Таблица 3.1.1 – Значение коэффициента, учитывающего вид ремонта

| Техническое обслуживание (То) | Текущий ремонт (Т) | Средний ремонт (С) | Капитальный ремонт (К) |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| 1                             | 7                  | 21                 | 35                     |

Общая трудоемкость ремонтных работ вычисляется следующим образом:

$$T_{\text{общ}} = n * T_{\text{то}} + n * T + n * T_{\text{с}} + n * T_{\text{к}}, \text{ где}$$

n – число определенных видов ремонта за 12 месяцев.

Трудоемкость делится на определенные категории. Их доля распределена относительно общей трудоемкости.

Так, например, слесарные работы, выполняемые сварщиками (Тсл), занимают весьма значительную долю и составляют 72% от общего объема трудоемкости.

Работы на станках (Тст) занимают 20% от общего объема.

Остальные виды работ (Тпр), не входящие в вышеперечисленные категории, составляют вместе 8% от общего объема трудоемкости.

Далее применяются формулы, позволяющие наиболее точно рассчитать трудоемкость для каждой категории. Чтобы ее рассчитать, используется произведение общей трудоемкости на долю работ:

$$T_{сл} = T_{общ} * 0,72;$$

$$T_{ст} = T_{общ} * 0,02;$$

$$T_{пр} = T_{общ} * 0,08.$$

Каждое оборудование, используемого на производственном участке, где осуществляется розлив молока, подлежит индивидуальному планированию в графике ППР, который представлен в Приложении 2.

Проведем расчет трудоемкости по обслуживанию и ремонту оборудования на примере сепаратора-молокоочистителя:

$$T_{то} = 1 * 1,7 = 1,7;$$

$$T_{м} = 7 * 1,7 = 11,9;$$

$$T_{с} = 21 * 1,7 = 35,7;$$

$$T_{к} = 35 * 1,2 = 59,5;$$

$$T_{общ} = 8 * 1,7 + 2 * 11,9 + 1 * 35,7 + 1 * 59,5 = 132,6;$$

$$T_{сл} = 132,6 * 0,72 = 95,47;$$

$$T_{ст} = 132,6 * 0,2 = 26,52;$$

$$T_{пр} = 132,6 * 0,08 = 10,61.$$

Соответственно учитывая уровень сложности по ремонту и коэффициент учитывающий вид ремонта была вычислена трудоемкость ремонтных работ, общая трудоемкость и трудоемкость отдельных видов работ.

Таким образом, построение графика проверки и ремонта оборудования на основе системы ППР позволит определить оптимальные сроки проведения ремонтов и обеспечить стабильную работу оборудования на производстве.

Также на предприятии планируется ввести систему учета запасных частей, которая сократит риск того, что запчасти, которые уже вышли из строя, могли быть использованы для ремонта других узлов оборудования. Это, в свою очередь, существенно снижало качество ремонтных работ и увеличивало вероятность возникновения новых неполадок в будущем.

Кроме того, совершенствование процесса ремонта и добавление штатных единиц сотрудников может помочь уменьшить простои оборудования и повысить производительность труда на молокозаводе.

Для успешного выполнения подобной задачи необходимо привлечь дополнительное количество сотрудников с соответствующими профессиональными навыками. Важно учитывать уровень их компетенции, опыт работы и другие факторы, чтобы обеспечить оптимальное соотношение между численностью персонала и объемом обязанностей.

Результатом внедрения графика на основе планово-предупредительного ремонта оборудования на предприятии выражается в следующем: на стенах производственных помещений будут размещены актуальные графики с периодичностью осмотров и предотвращением различных поломок. Они служат своеобразным справочником, который позволит каждому сотруднику следить за возникающими неисправностями, и в случае чего обращаться к руководителям подразделений с целью их устранения. Вдобавок, технический персонал будет активно заниматься планированием, что значительно повысит их эффективность и оперативность в решении возникающих задач. Таким образом, предложенное мероприятие может помочь уменьшить простои оборудования и повысить производительность труда на молокозаводе.

### 3.2 Совершенствование оплаты труда путем введения системы премирования как направление повышения производительности труда

В ООО «Пискаревский молзавод» применяется, как сдельная (для рабочих), так и повременная (для руководителей и служащих) системы оплаты труда. При этом оплата труда состоит из постоянной (окладной) части и премирования.

Поэтому, следующим мероприятием по повышению производительности труда является совершенствование оплаты труда, премирование на основе бонусов за перевыполнение плана рабочими, так как она может стать мощным стимулом для повышения производительности труда. Бонусные системы широко применяются в различных отраслях и ускоряют развитие бизнеса благодаря своему высокому потенциалу мотивации. Они не только стимулируют сотрудников к лучшей работе, но и способствуют формированию корпоративной культуры.

Введение эффективной системы премирования сотрудников может сыграть ключевую роль в стимулировании их к повышению общей производительности труда. Это может быть достигнуто через несколько направлений:

1) такой подход способствует мотивации работников к улучшению качества и повышению эффективности своей ежедневной работы. Премии, как правило, выделяются за достижения, которые превышают стандартные показатели, и поэтому сотрудники стремятся к их получению, прилагая максимум усилий и демонстрируя высокое качество работы.

2) система премирования создаёт внутрикорпоративную конкуренцию, которая, в свою очередь, стимулирует сотрудников к постоянным улучшениям и самосовершенствованию. Конкуренция между коллегами часто приводит к появлению новых идей и инноваций, а также к повышению общих результатов работы компании.

3) такая система позволяет каждому сотруднику напрямую видеть результаты своих усилий в виде дополнительного финансового вознаграждения. Это не только повышает мотивацию, но и даёт возможность работникам ощутить, что их вклад в успех компании ценится и вознаграждается.

Наконец, введение такой системы премирования способствует повышению удовлетворённости сотрудников как условиями труда, так и системой вознаграждения. С одной стороны, это укрепляет доверие к

руководству и компании в целом, а с другой – создаёт благоприятную среду для профессионального роста и развития.

Такое решение предполагает пересмотр и расширение структуры заработной платы, включая в себя следующие составляющие:

1) Тарифная ставка (оклад) является ключевым элементом в системе оплаты труда, служащий основой для расчета заработной платы рабочих.

2) Компенсационные выплаты включают в себя различные виды выплат, направленные на компенсацию работникам в условиях, например, за выполнение работ разной квалификации, совмещение должностей, за сверхурочную работу, работу в ночное время и других ситуациях.

3) Стимулирующие выплаты, предполагающие дополнительные выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественных результатов их деятельности.

Важно отметить, что стимулирующие выплаты не формируют новый оклад и не включаются в расчет других видов выплат, что позволяет сохранить четкость в системе оплаты труда.

Среди ключевых стимулирующих выплат, которые могут быть назначены работникам, выделяются несколько видов:

- Выплаты за особенно высокие результаты, достигнутые в процессе выполнения обязанностей;
- Выплаты, предусмотренные за продолжительный и стабильный стаж, выслугу лет;
- Премияльные выплаты, выдающиеся по итогам работы за определенный период времени.

Рассмотрим более подробно планируемое внедрение системы премирования.

Современной системой премирования работников предприятия выступает система ключевых показателей результативности KPI. Для того чтобы сотрудники были заинтересованы в достижении системы KPI,

необходимым представляется разработка системы стимулирования на базе ключевых показателей эффективности.

KPI представляет собой систему показателей, которую руководители различных отделов применяют для анализа производительности труда как предприятия в целом, так и отдельных работников. Деятельность каждого из сотрудников не должна тормозить или нарушать работу остальных.

На ООО «Пискаревский молзавод» планируется ввести систему премирования на основе KPI, которая предусматривает дополнительные выплаты за переработку. В зависимости от того, насколько компания превышает целевые показатели, при этом поддерживая качество продукции на хорошем уровне, от нее может потребоваться увеличение бонусов или предоставление других стимулов.

Мировой опыт показывает, что внедрение системы премирования по KPI помогает увеличить валовую прибыль компании на 5%, так как концентрирует внимание работников на прибыли, помогает определить приоритеты в их деятельности, повышая уровень мотивации каждого подразделения и сотрудника компании.

В результате увеличения прибыли предприятие сможет аккумулировать дополнительные средства для поощрения работников, чья производительность находится на достаточно высоком уровне.

Рекомендуется для рядовых сотрудников устанавливать 3-5 показателей KPI. В соответствии с этим осуществим разбивку показателей (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1 – Показатели и веса KPI

| № KPI | Характеристика KPI                                                                                             | Вес KPI, % |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| KPI 1 | уровень выполнения производственного плана                                                                     | 40         |
| KPI 2 | степень соблюдения установленных норм расходов материалов                                                      | 20         |
| KPI 3 | коэффициент отсутствия брака                                                                                   | 30         |
| KPI 4 | мера соблюдения трудовой дисциплины, включая отсутствие прогулов, опозданий или нерегламентированных перерывов | 10         |
| Итого |                                                                                                                | 100        |

Рассмотрим причины такого присвоения веса для показателей:

- Уровень выполнения производственного плана играет важную роль в достижении конечного результата деятельности.
- Несоблюдение для показателя KPI2 степени соблюдения норм расходов материалов является менее критичным по сравнению с другими показателями, и не влечет за собой серьезные отрицательные последствия.
- Коэффициент отсутствия брака занимает второе место в распределении веса KPI, так как бракованная продукция непосредственно наносит ущерб предприятию и никак не возмещается.
- Показатель меры соблюдения дисциплины труда напрямую не оказывает воздействие на конечный результат производства, однако может иметь другие негативные последствия.

Рассмотрим формулу расчета заработной платы на основе показателей KPI:

$$\text{ЗП} = \text{оклад} + \text{премия} * (\text{KPI1} * \text{вес KPI1} + \text{KPI2} * \text{вес KPI2} + \text{KPI3} * \text{вес KPI3} + \text{KPI4} * \text{вес KPI4}).$$

Регулирование выплаты премий в зависимости от достижения ключевых показателей производительности организовывается следующим образом.

По KPI1 премия выплачивается, если производственный план выполнен на 90-100%. При выполнении плана на уровне 101-115% премия выплачивается в полуторном размере. Если же план превышает 115%, тогда премия не выплачивается, так как это указывает на возможные некорректные временные нормы, которые были установлены.

По KPI2 премия выплачивается в соответствии норм расхода материалов. Если наблюдается их экономия, размер премии возрастает до 30%.

По KPI3 выплата премии зависит от сдачи продукции контроллеру с первого предъявления. При сдаче более 90% продукции выплачивается полная

сумма премии, от 80 до 90% выплачивается половина премии. Если менее 80% премия не выплачивается.

По КРІ4 премирование осуществляется при соблюдении установленной дисциплины труда. При нарушении одного правила выплачивается половина премии, а при нарушении двух и более правил премирование исключается.

Таким образом, использование системы КРІ при совершенствовании оплаты труда позволяет с высокой точностью регламентировать задачи, которые стоят перед предприятием, а также определять приоритетные направления его работы, что является фундаментальным аспектом стратегического планирования и управления ресурсами.

Это подчеркивает значимость каждого из критериев в системе оценки работы и способствует повышению мотивации сотрудников к достижению наилучших результатов в своей деятельности.

### 3.3 Экономическая эффективность мероприятий по повышению производительности труда

В рамках предложенных мероприятий сосредоточимся на изучении одного конкретного примера, который будет служить наглядным материалом для понимания процесса расчета заработной платы рабочего ООО «Пискаревский молзавод». В данном случае мы будем анализировать, как изменяется размер заработной платы при 100% выполнении каждого из установленных критериев и при различных отклонениях от этих критериев, что будет представлено в таблице 3.3.1.

Таблица 3.3.1 – Пример расчета ЗП, используя критерии КРІ для производственных рабочих ООО «Пискаревский молзавод»

| Должность<br>ь                                  | Составляющие оплаты труда |                           |                  | Ключевые показатели результативности, процент выполнения |                  |                  |                  | Премия,<br>руб. | Итого<br>сумма<br>ЗП,<br>руб. |
|-------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------|----------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------------------|
|                                                 | Оклад<br>, руб.           | %<br>переменно<br>й части | Премия<br>, руб. | КРІ1<br>, 40%                                            | КРІ2<br>,<br>20% | КРІ3<br>,<br>30% | КРІ4<br>,<br>10% |                 |                               |
| При 100% выполнения критериев                   |                           |                           |                  |                                                          |                  |                  |                  |                 |                               |
| Рабочий<br>цеха                                 | 28000                     | 100%                      | 28000            | 100%                                                     | 100<br>%         | 100<br>%         | 100<br>%         | 28000           | 56000                         |
|                                                 |                           |                           |                  | 1120<br>0                                                | 5600             | 8400             | 2800             |                 |                               |
| При различном выполнения критериев (сценарий 1) |                           |                           |                  |                                                          |                  |                  |                  |                 |                               |
| Рабочий<br>цеха                                 | 28000                     | 100%                      | 28000            | 90%                                                      | 120<br>%         | 80%              | 100<br>%         | 21280           | 49280                         |
|                                                 |                           |                           |                  | 1120<br>0                                                | 7280             | 0                | 2800             |                 |                               |
| При различном выполнении критериев (сценарий 2) |                           |                           |                  |                                                          |                  |                  |                  |                 |                               |
| Рабочий<br>цеха                                 | 28000                     | 100%                      | 28000            | 80%                                                      | 70%              | 80%              | 90%              | 1400            | 29400                         |
|                                                 |                           |                           |                  | 0                                                        | 0                | 0                | 1400             |                 |                               |

Таким образом, в случае достижения работником наилучшего результата, в следствие выполнения всех критериев, ему начисляется максимальная переменная часть заработной платы.

Однако, если работник не выполняет критерии на 100%, размер переменной части его вознаграждения будет корректироваться в соответствии с процентным соотношением. То есть при любой степени невыполнения хотя бы одного показателя, ожидается уменьшение заработной платы.

В первом сценарии, сотрудник компании, к сожалению, не сможет получить положенных ему 6720 рублей. Это произошло по причине того, что он превысил установленные нормы качества продукции, что является признаком наличия брака. Тем не менее, стоит отметить, что в то же время он показал высокие результаты в экономии материалов, что является положительным моментом.

Во втором сценарии, ситуация для сотрудника сложилась еще более неблагоприятно. Он не смог выполнить все ключевые показатели, которые

были установлены как критерии его профессиональной эффективности, и, как следствие, его доход уменьшится на сумму в 26600 рублей.

Таким образом, применение системы KPI, которая интегрируется в структуру оплаты труда производственных работников, работающих по сдельной системе, открывает перед руководством предприятия широкие возможности для решения целых ряда важных задач. Это включает в себя не только значительное увеличение производительности труда ключевых сотрудников, но и стимулирование уважительного отношения работника к материалам, которые он использует для создания продукции. Кроме того, система KPI способствует повышению качества продукции, что является одним из основных критериев успешности любого производственного процесса.

Не менее важно отметить, что систематическое применение KPI способствует поддержанию высокого уровня дисциплины на предприятии, что, в свою очередь, позволяет минимизировать потери рабочего времени, что является ключевым фактором в условиях современного жесткого рыночного соревнования.

В рамках оценки потенциальных экономических последствий, которые могут произойти в результате реализации предложенных, мы пришли к выводу, что внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI) может привести росту валовой прибыли. Согласно экспертным прогнозам, ожидается, что валовая прибыль компании увеличится не менее чем на 5% в среднем. Этот прогноз основан на комплексном анализе различных факторов и является одним из ключевых показателей успешности предстоящего мероприятия.

Для более детального рассмотрения этого прогноза, рассмотрим таблицу , которая содержит все необходимые расчеты и данные, необходимые для понимания экономического эффекта, который должен быть достигнут после внедрения системы KPI.

Таблица 3.3.2 – Показатели эффективности деятельности до и после внедрения системы премирования на основе КРІ ООО «Пискаревский молзавод»

| Показатели                                                | До внедрения мероприятия | После внедрения мероприятия | Изменение |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------|
| Валовая прибыль, млн. руб.                                | 2761                     | 2899,05                     | 138,05    |
| Коммерческие расходы, млн. руб.                           | 977                      | 977                         | 0         |
| Управленческие расходы, млн. руб.                         | 451                      | 451                         | 0         |
| Прибыль от продаж, млн. руб.                              | 1332                     | 1470,5                      | 138,05    |
| Численность работников, чел.                              | 4644                     | 4644                        | 0         |
| Прибыль от продаж на одного работающего, тыс. руб. / чел. | 286,8                    | 316,5                       | 29,7      |

В ходе изучения представленных данных, было выявлено, что применение системы ключевых показателей эффективности (КРІ) приведет к увеличению валовой прибыли. Точнее, ожидается, что этот показатель возрастет на сумму 138,05 млн. руб. Это обстоятельство, несомненно, окажет положительное влияние на общую экономическую ситуацию в компании и, как следствие, приведет к повышению уровня эффективности производственных процессов.

В частности, одной из значимых характеристик, которая окажется под воздействием внедрения системы КРІ, станет производительность труда. Она будет отражаться в улучшении финансовых показателей, в частности, в увеличении прибыли от продаж на каждого работника. Этот параметр увеличится на 29,7 тысяч рублей на одного сотрудника. Таким образом, система КРІ будет способствовать не только увеличению валовой прибыли, но и улучшению экономической эффективности предприятия в целом, что является одним из ключевых аспектов стабильного развития предприятия.

Также еще одним мероприятием, направленным на повышение производительности труда, было предложено оптимизация затрат рабочего времени путем создания графика проверки оборудования на основе системы ППР с целью уменьшения простоев в работе оборудования.

Данный график устанавливает различные виды и объемы работ, сгруппированных по месяцам. Плановые сроки для выполнения ремонтных работ или осмотров для каждой отдельной единицы техники устанавливаются в соответствии с календарным периодом и с учетом реального времени эксплуатации оборудования. Также были собраны и систематизированы необходимые исходные данные, рассчитаны требуемые объемы трудозатрат.

Используя ППР для составления графика обслуживания и восстановления техники, можно выявить наиболее подходящие моменты для проведения ремонтных работ, что в свою очередь гарантирует бесперебойное функционирование оборудования на заводе. Более того, улучшение методик технического сопровождения и ремонта способствует снижению времени простоя машин и увеличению эффективности работы персонала на ООО «Пискаревский молзавод».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время, когда рыночная экономика стремительно развивается и конкуренция между различными предприятиями достигла возросла, одной из ключевых задач, которые стоят перед руководителями и владельцами российских компаний, является задача повышения их конкурентоспособности на мировой арене. Одним из самых эффективных и одновременно сложных путей к достижению этой цели является увеличение производительности труда на предприятиях. Это направление активности имеет решающее значение, поскольку именно от того, насколько высока производительность труда и насколько справедливо распределены заработные платы сотрудников, зависит эффективность работы предприятий в целом.

Исследования, проведенные в этой области, говорят о том, что на сегодняшний день уровень производительности труда в России значительно уступает уровню, который наблюдается в развитых странах мира, почти в два раза. Так, в России средняя производительность труда составляет около 28,03 долларов в час, а в странах с более развитой экономикой данный показатель достигает 54,8 долларов в час. Такой разрыв весьма значителен требует применения мер по его сокращению.

Хотя российское правительство и прилагает усилия для улучшения ситуации в этой сфере, пока значительных успехов в достижении улучшения не наблюдается. Поэтому, необходимо продолжать поиск новых путей и способов повышения производительности труда.

Таким образом, необходимо повысить производительность труда в различных отраслях российской экономики. Этот показатель является основным фактором, определяющим эффективность предприятия в целом. Определение производительности труда позволяет оценить эффективность организации производственного процесса на предприятии и выявить возможные ресурсы для ее повышения.

Процесс повышения производительности труда является сложным,

поскольку страна существенно проигрывает по данному показателю ведущим экономикам мира. В настоящее время накоплен передовой опыт в данном вопросе, который должен внедряться на российских предприятиях, что будет способствовать повышению их конкурентоспособности, а также и страны в целом.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «Пискаревский молзавод», основным видом деятельности которого является производство молочной продукции. Положение компании в отрасли характеризуется как стабильное, поскольку она входит в десятку ведущих производителей молока в России.

Исходя из анализа хозяйственно-производственной деятельности можно сказать, что за последние три года объем деятельности предприятия увеличился, что привело к увеличению финансовых результатов, в том числе показателей прибыли. В результате показатели рентабельности выросли. В целом можно говорить об эффективном функционировании предприятия, что обусловлено его высокой социальной ролью, а также производством продуктов питания, которые пользуются повышенным спросом в любых экономических условиях. Финансовое состояние при этом оставалось стабильным, которое характеризовалось абсолютной финансовой устойчивостью и ликвидностью баланса.

Анализ трудовых ресурсов показал, что ООО «Пискаревский молзавод» обеспечено необходимыми трудовыми ресурсами.

В результате исследования установлено, что рост доходов в течение трех лет сопровождался увеличением среднесписочной численности работников. Это привело к повышению эффективности использования человеческих ресурсов, что проявилось в повышении производительности труда. Однако стоит отметить, что темпы роста заработной платы превышают темпы роста производительности труда. Это свидетельствует об отсутствии стратегии управления производительностью труда на предприятии, что негативно влияет на эффективность использования трудовых ресурсов.

Кроме того, отрицательным моментом является высокая текучесть кадров. Был сделан вывод, что необходимо работать в направлении оптимизации затрат рабочего времени с целью уменьшения простоев работы оборудования, что в свою очередь будет способствовать повышению производительности труда. А также нужно сделать упор на совершенствование оплаты труда, путем введения системы премирования на основе системы KPI, что поспособствует повышению мотивации сотрудников к достижению наилучших результатов в своей деятельности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024)
2. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / А.И. Алексеева. – М.: КноРус, 2022. – 396 с.
3. Барышникова, Н.А. Экономика организации / Н.А. Барышникова, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. – М.: Юрайт, 2024. – 191 с.
4. Баскакова, О.В. Экономика организации / О.В. Баскакова, М.Ш. Мачабели. – М.: Дашков и Ко, 2020. – 306 с.
5. Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Л.Е. Басовский. – М.: Инфра-М, 2022. – 476 с.
6. Гребнев Г.Д., Нечаева О.С. Анализ производительности труда и определение взаимосвязи с трудоёмкостью продукции // Экономика и социум. 2017.
7. Екимова Н.А. Факторы и резервы роста производительности труда в России: концепции и количественные оценки // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Т. 18, № 6. С. 944–966.
8. Зверева, С.А. Теоретический обзор проблемы повышения производительности труда / С.А. Зверева, Д.В. Блинов // Российские регионы в фокусе перемен: сборник докладов XVI Международной конференции. - 2022. - С. 60-64.
9. Ильичева, И.Ю. Условия и факторы роста производительности труда работников на современном предприятии / И.Ю. Ильичева, Т.В. Кузнецова // Актуальные вопросы современной экономики. - 2022. - № 1. - С. 180-183.
10. Кирильчук, С.П. Экономика предприятия / С.П. Кирильчук и др. – М.: Юрайт, 2024. – 517 с.
11. Ключкова, Е.Н. Экономика предприятия / Е.Н. Ключкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова. – М.: Юрайт, 2024. – 447 с.

12. Колодяжная, О.В. Стратегии повышения производительности труда в условиях цифровой экономики / О.В. Колодяжная // Финансовая архитектура и перспективы развития глобальной финансовой системы: сборник материалов X Научно-практической конференции с международным участием. - 2022. - С. 53-55.
13. Кордонов, Е.В. Влияние текучести кадров на изменение производительности труда и устойчивое развитие бизнеса / Е.В. Кордонов // Экономика устойчивого развития. - 2022. - № 1 (49). - С. 44-48.
14. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия) / В.В. Коршунов. – М.: Юрайт, 2024. – 347 с.
15. Крылов, Э.И. Производственные ресурсы: анализ эффективности / Э.И. Крылов и др. – СПб: Издательство ГУАП, 2019. – 1023 с.
16. Кузнецова, Е.Н. Управление производительностью труда на предприятиях в современных условиях / Е.Н. Кузнецова, А.Н. Никоненко, В.К. Манченко // Теоретические знания – практические дела. XXII Международная научно-практическая конференция. - 2023. - С. 112-115.
17. Кузнецова, М.В. Повышение производительности труда персонала современной организации / М.В. Кузнецова, И.Д. Курбатов // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. Тезисы 80-й международной научно-технической конференции. - 2022. - С. 275.
18. Лысенко, Д.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Д.В. Лысенко. – М.: Инфра-М, 2022. – 612 с.
19. Петрова, Д.В. Производительность труда на предприятии / Д.В. Петрова // Интеграция науки, технологий и образования. Сборник материалов межвузовской конференции. - 2023. - С. 213-219.
20. Пленкина, В.А. Производительность труда в России: проблемы и перспективы / В.А. Пленкина, О.В. Ленкова // Московский экономический журнал. - 2022. - Т. 7. - № 2.

21. Плоц, О. А. Эффективность и производительность труда / О. А. Плоц. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — С. 478-480. — (дата обращения: 26.02.2024).

22. Рудакова К.К МЕТОДИКА АНАЛИЗА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА // Наука сегодня: глобальные вызовы и механизмы развития 2017. – Вологда: ООО «Маркер» – 104 с.

23. Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия) / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2024. – 511 с.

24. Серикова, А.А. Анализ производительности труда на предприятии / А.А. Серикова, Е.А. Титова // Фундаментальные научные исследования: теория и практика: сборник научных трудов по материалам XXII Международной научно-практической конференции. - 2024. - С. 94-98.

25. Соколова, Л.Г. Влияние производительности труда на экономические показатели предприятия / Л.Г. Соколова // Экономика и предпринимательство. - 2023. - № 9 (158). - С. 1390-1394.

26. Соолова, Е.А. Оценка эффективности использования персонала / Е.А. Соколова // Актуальные вопросы науки и практики и перспективы их решений: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. - 2022. - С. 33-37.

27. Стукало, Р.Е. Влияние автоматизации на производительность труда и эффективность предприятий / Р.Е. Стукало // Наука и образование в новых реалиях: проблемы, дискуссии, пути совершенствования. Материалы XXXII Всероссийской научно-практической конференции. - 2023. - С. 129-130.

28. Чабанюк, О.В. Анализ производительности труда на предприятии и пути ее повышения / О.В. Чабанюк // Форум. - 2023. - № 2 (28). - С. 137-141.

29. Шадрина, Г.В. Экономический анализ. Теория и практика / Г.В. Шадрина. – М.: Юрайт, 2024. – 444 с.

30. Шаш Н.Н., Бородин А.И. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях //

Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2015. №3 (148).

31. Юсупова, Т.А. Анализ факторов, влияющих на производительность труда предприятия / Т.А. Юсупова, П.М. Джанхотова // Тенденции развития науки и образования. - 2023. - № 103-3. - С. 218-220.

32. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: [gks.ru](http://gks.ru)

33. Официальный сайт ООО «Пискаревский молзавод». URL: <http://www.klever.ru/>.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

### Бухгалтерская отчетность ООО «Пискаревский молзавод»

#### Бухгалтерский баланс

| Наименование показателя                                                | Код  | 31.12.22  | 31.12.21  | 31.12.20  |
|------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| Актив                                                                  |      |           |           |           |
| I. Внеоборотные активы                                                 |      |           |           |           |
| Нематериальные активы                                                  | 1110 | 148       | 201       | 253       |
| Основные средства                                                      | 1150 | 603 899   | 540 535   | 577 341   |
| Финансовые вложения                                                    | 1170 | 167 780   | 167 780   | 119 721   |
| Отложенные налоговые активы                                            | 1180 | -         | -         | -         |
| Прочие внеоборотные активы                                             | 1190 | 18 235    | 55 671    | 7 694     |
| Итого по разделу I                                                     | 1100 | 790 062   | 764 187   | 705 009   |
| II. Оборотные активы                                                   |      |           |           |           |
| Запасы                                                                 | 1210 | 334 322   | 221 475   | 229 136   |
| Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям              | 1220 | -         | 13        | 21        |
| Дебиторская задолженность                                              | 1230 | 523 918   | 406 400   | 368 044   |
| Денежные средства и денежные эквиваленты                               | 1250 | 2 027 620 | 1 622 557 | 1 573 996 |
| Итого по разделу II                                                    | 1200 | 2 885 860 | 2 250 445 | 2 171 197 |
| БАЛАНС                                                                 | 1600 | 3 675 922 | 3 014 632 | 2 876 206 |
| Пассив                                                                 |      |           |           |           |
| III. Капитал и резервы                                                 |      |           |           |           |
| Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) | 1310 | 3 600     | 3 600     | 3 600     |
| Собственные акции, выкупленные у акционеров                            | 1320 | -         | -         | -         |
| Переоценка внеоборотных активов                                        | 1340 | 67 938    | 67 938    | 67 938    |
| Добавочный капитал (без переоценки)                                    | 1350 | 195 578   | 195 578   | 195 578   |
| Резервный капитал                                                      | 1360 | 540       | 540       | 540       |
| Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)                           | 1370 | 3 131 703 | 2 531 043 | 2 392 102 |
| Итого по разделу III                                                   | 1300 | 3 399 359 | 2 798 699 | 2 659 758 |
| IV. Долгосрочные обязательства                                         |      |           |           |           |

|                                    |      |           |           |           |
|------------------------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| Отложенные налоговые обязательства | 1420 | -         | 35        | -         |
| Итого по разделу IV                | 1400 | -         | 35        | -         |
| V. Краткосрочные обязательства     |      |           |           |           |
| Кредиторская задолженность         | 1520 | 265 140   | 204 260   | 203 520   |
| Оценочные обязательства            | 1540 | 11 423    | 11 638    | 12 928    |
| Прочие обязательства               | 1550 | -         | -         | -         |
| Итого по разделу V                 | 1500 | 276 563   | 215 898   | 216 448   |
| БАЛАНС                             | 1700 | 3 675 922 | 3 014 632 | 2 876 206 |

### Отчет о финансовых результатах

| Наименование показателя                             | Код  | 2022        | 2021        | 2020        |
|-----------------------------------------------------|------|-------------|-------------|-------------|
| Выручка                                             | 2110 | 10 495 143  | 8 209 944   | 8 612 273   |
| Себестоимость продаж                                | 2120 | (7 734 099) | (6 301 394) | (6 841 614) |
| Валовая прибыль (убыток)                            | 2100 | 2 761 044   | 1 908 550   | 1 770 659   |
| Коммерческие расходы                                | 2210 | (977 097)   | (761 875)   | (749 914)   |
| Управленческие расходы                              | 2220 | (451 464)   | (394 250)   | -           |
| Прибыль (убыток) от продаж                          | 2200 | 1 332 483   | 752 425     | 1 020 745   |
| Проценты к получению                                | 2320 | 145 489     | 67 599      | 64 260      |
| Проценты к уплате                                   | 2330 | -           | -           | -           |
| Прочие доходы                                       | 2340 | 9 158       | 19 416      | 14 029      |
| Прочие расходы                                      | 2350 | (353 441)   | (183 196)   | (377 296)   |
| Прибыль (убыток) до налогообложения                 | 2300 | 1 133 689   | 656 244     | 721 738     |
| Налог на прибыль                                    | 2410 | (228 811)   | 112 220     | (145 369)   |
| текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410) | 2411 | (229 755)   | 112 185     | (145 717)   |
| отложенный налог на прибыль                         | 2412 | 944         | 35          | 348         |
| Изменение отложенных налоговых обязательств         | 2430 | -           | -           | -           |
| Изменение отложенных налоговых активов              | 2450 | -           | -           | -           |
| Прочее                                              | 2460 | -           | (324 440)*  | -           |
| Чистая прибыль (убыток)                             | 2400 | 904 878     | 444 024     | 576 369     |

Приложение 2

| Наименование                                                         | R    | Дата<br>ввода в<br>эксплуа-<br>тацию | Продолжительность<br>периодов<br>ремонтных циклов |    |    |    | Виды ремонтов и текущих осмотров по месяцам |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Трудоёмкость, чел.-ч, |                         |           |        |
|----------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------|---------------------------------------------------|----|----|----|---------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------|-------------------------|-----------|--------|
|                                                                      |      |                                      | К                                                 | С  | Т  | То | 1                                           | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | общая                 | в том числе на операции |           |        |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    |                                             |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |                       | слесарные               | станочные | прочие |
| Пластинчатая<br>пастеризационно-<br>охладительная<br>установка ОКЛ–5 | 1,2  | 1.01.<br>2010 г.                     | 24                                                | 12 | 3  | 1  | То                                          | То | Т  | То | То | Т  | То | То | Т  | То | То | С  | 136,8                 | 98,5                    | 27,36     | 10,94  |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | Т  | То | То | Т  | То | То | Т  | То | То | К  |                       |                         |           |        |
| Сепаратор-<br>молокоочиститель<br>А1–ОЦМ–5                           | 1,7  | 1.01.<br>2010 г.                     | 12                                                | 6  | 3  | 1  | То                                          | То | Т  | То | То | С  | То | То | Т  | То | То | К  | 132,6                 | 95,47                   | 26,52     | 10,61  |
| Гомогенизатор<br>А1–ОГМ                                              | 3,1  | 1.01.<br>2010 г.                     | 48                                                | 12 | 6  | 1  | То                                          | То | То | То | То | Т  | То | То | То | То | То | С  | 514,6                 | 370,51                  | 102,92    | 41,17  |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | Т  | То | То | То | То | То | С  |                       |                         |           |        |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | Т  | То | То | То | То | То | С  |                       |                         |           |        |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | Т  | То | То | То | То | То | К  |                       |                         |           |        |
| Резервуар<br>В2–ОМВ–6,3                                              | 1,0  | 1.01.<br>2010 г.                     | 48                                                | 24 | 12 | 1  | То                                          | То | То | То | То | То | То | То | То | То | То | Т  | 114                   | 82,08                   | 22,8      | 9,12   |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | То | То | То | То | То | То | С  |                       |                         |           |        |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | То | То | То | То | То | То | Т  |                       |                         |           |        |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | То | То | То | То | То | То | То | То | То | К  |                       |                         |           |        |
| Центробежный<br>насос 36МЦ6–12                                       | 0,17 | 1.01.<br>2010 г.                     | 12                                                | 6  | 3  | 1  | То                                          | То | Т  | То | То | С  | То | То | Т  | То | То | К  | 13,26                 | 9,55                    | 2,65      | 1,06   |
| Автомат для<br>розлива<br>«Зонд–пак»                                 | 13,4 | 1.01.<br>2010 г.                     | 18                                                | 6  | 3  | 1  | То                                          | То | Т  | То | То | С  | То | То | Т  | То | То | С  | 1411                  | 1015,92                 | 282,2     | 112,88 |
|                                                                      |      |                                      |                                                   |    |    |    | То                                          | То | Т  | То | То | К  |    |    |    |    |    |    |                       |                         |           |        |

