

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Поволжская академия образования и искусств имени Святителя Алексия,
митрополита Московского»**

Кафедра экономика и бизнес-развития

Направление подготовки (специализация) 44.03.01 Педагогическое образование
Профиль (специализация) «Экономическое образование»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«Трудовые ресурсы организации: экономические и методические аспекты»

Выполнил студент
4 курса группы ЭО-401
очной формы обучения
Ворожбитов Дмитрий
Алексеевич

(Ф.И.О.)

(подпись)

Научный руководитель
Торхова Анна Николаевна,
доцент, к. экон. н.

(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

(подпись)

Допустить к защите:
Заведующий кафедрой

(подпись)

(И.О.Ф.)

« ___ » _____ 20__ г.

Тольятти
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. Теоретические и методические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов	9
1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов. Их роль в деятельности организации.....	9
1.2. Состав и структура трудовых ресурсов.....	12
1.3. Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования	16
Глава 2. Анализ и оценка производительности труда на примере ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».....	21
2.1. Общая характеристика производственно-хозяйственной деятельности предприятия и экономические показатели	21
2.2. Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».....	24
2.3. Анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».....	31
2.4. Анализ использования факторов роста производительности труда.....	38
2.5. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»	42
2.6. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий	44
Глава 3. Дополнительное образование учащихся основного общего образования по теме «Трудовые ресурсы»	56
3.1. Теоретические аспекты изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания.....	56
3.2. Разработка внеурочного занятия на тему: «Трудовые ресурсы организации»	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	80
ПРИЛОЖЕНИЯ	85

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы предприятия представляют собой важнейший элемент работы любого современного предпринимательского субъекта. Это обосновывается тем, что именно персонал оказывает значительное влияние на эффективность производства, использование собственного капитала предприятия и т.д. Сегодня, когда происходит усложнение внешнеэкономических связей предприятий, повышается уровень давления на российские предприятия именно от качества управления трудовыми ресурсами зависит общая эффективность работы предпринимательских субъектов.

В связи с чем, все предприниматели уделяют значительное внимание вопросам совершенствования использования, управления и анализа трудовых ресурсов. Это делает выбранную тему исследования достаточно актуальной.

В большинстве случаев руководители отечественных организаций в настоящее время концентрируют свое внимание именно на управлении производством, финансами компании, маркетингом, в то время, когда процесс управления человеческими ресурсами, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления предприятием.

На сегодняшний день эффективность управления персоналом явно недостаточна, однако уже многие организации обращают на данный факт больше внимания. Это также говорит об актуальности исследования выбранной темы.

Теоретической базой для написания работы послужили труды таких исследователей как: Д. И. Глик, Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников, О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина, А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова, С.Ю. Иванов, О. М. Исаева, Е. А. Припорова А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова и др.

Проблемы формирования и развития трудовых ресурсов разрабатывали такие ученые, как: Л.И. Абалкин, В.Д. Андрианов, Б.Д. Бреев, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Катульский, В.И. Качанов, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, М.Н. Кулапов, С.А. Курганский, М.М. Критский, Р.К. Мазитова, Н.М. Римашевская, Е.Н. Синдяшкина, М.С. Чернов и др. Проблемам управления персоналом уделяют значительное внимание А.П. Егоршин, В.Т. Пихало, Э.К. Старобинский, В.А. Дятлов.

Экономической целью является определение путей совершенствования использования трудовых ресурсов в деятельности ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».

Для того чтобы достигнуть поставленных целей были поставлены и решены следующие задачи:

1. Исследовать понятие и сущность трудовых ресурсов, а также их роль в деятельности предприятия;
2. Провести анализ финансово-хозяйственной деятельности организации ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»
3. Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»;
4. Разработать предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» и оценить их экономическую эффективность

Педагогической целью выпускной квалификационной работы является углубление знаний и навыков учеников в области трудовых ресурсов организации, путем разработки внеурочного мероприятия.

Данная цель предполагает решение ряда последовательных задач:

1. Рассмотреть роль и актуальность темы «Трудовые ресурсы» для школьников средних и старших классов;
2. Разработать внеурочное занятие по теме «Трудовые ресурсы организации»

3. Разработать практические задания по теме внеурочного занятия для школьников средних и старших классов

Объектом исследования является предприятие ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ», функционирующее в охранной деятельности.

Предметом исследования является процесс анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования, а также отражение темы в школьной программе для средних и старших классов.

Гипотезой данной работы является предположение о том, что рациональное использование трудовых ресурсов организации способствует повышению эффективности труда организации, что в свою очередь способствует повышению производительности труда организации, которое ведёт к росту выручки организации.

Методическую основу работы составили такие общенаучные и частнонаучные методы как исследование литературы, теоретический анализ теоретической и педагогической теории для определения научных основ исследования, классификация, синтез, обобщение.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и предложенные мероприятия будут способствовать росту прибыли и повышению экономической эффективности деятельности организации, а разработанные практические задания могут быть внедрены в образовательный процесс.

Нормативно-правовую базу составили законодательные акты и программные документы федеральных органов власти: Федеральный закон «Об образовании», Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, финансовая отчетность ООО ЧОО «Гром-Профи», Федеральный государственный образовательный стандарт и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав и выводов по ним, заключения, списка использованной литературы, 23 таблиц, 12 рисунков и приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические и методические аспекты оценки эффективности использования трудовых, состав и структура трудовых ресурсов, а также методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования.

Во второй главе изучается общая характеристика организации, проводится анализ эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия, анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия и анализ использования факторов роста производительности труда. Также в данной главе разрабатывается мероприятие по повышению эффективности деятельности предприятия.

Третья глава посвящена изучению теоретических аспектов изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания; разработке и методическому сопровождению внеурочного занятия «Трудовые ресурсы организации». В заключении сформулированы основные выводы о проделанной работе.

Глава 1. Теоретические и методические аспекты оценки эффективности использования трудовых ресурсов

1.1. Понятие и сущность трудовых ресурсов. Их роль в деятельности организации

Трудовые ресурсы любой организации являются важнейшим элементом её деятельности. Это связано с тем, что сотрудники организации оказывают значительное влияние на эффективность организации, производства и т.д. В связи с этим возникает острая необходимость изучения основных вопросов, связанных с трудовыми ресурсами предприятия.

Анализ подходов к трактовке сути понятия "трудовые ресурсы" позволяет предположить, что на сегодняшний день нет единого подхода к трактовке сути данного понятия. Давайте подробнее рассмотрим основные из них:

О. А. Горленко, Д. В. Ерохин и Т. П. Можаяева рассматривают трудовые ресурсы как один из важнейших элементов национальной экономики. Исследователи отмечают, что этот термин используется в литературе по государственному и муниципальному управлению. Наиболее важным для каждого предприятия и организации является понятие персонала – совокупность трудовых ресурсов предприятия, которая используется для организации производственной деятельности предприятия [16].

Т.Ю. Базаров считает, что трудовые ресурсы организации являются элементом производственного процесса, который характеризуется четкой принадлежностью человека и используется для реализации целей развития предприятия [5].

М. Армстронг отмечает, что трудовые ресурсы предприятия представляют собой производительную мощь предприятия, которая формируется за счет

населения трудоспособного возраста, имеющегося потенциал физического и умственного развития [3].

Исходя из подходов к трактовке сути рассматриваемого понятия, представленных выше, можно подчеркнуть, что трудовые ресурсы предприятия являются важнейшими элементами деятельности современных хозяйствующих субъектов. Трудовые ресурсы сами по себе являются элементом производственного процесса, который создается за счет привлечения персонала и может быть сопоставлен с кадрами.

В дополнение к факторам, описанным на рисунке выше, на численность персонала компании также влияет их структура. Важно отметить, что человеческие ресурсы нельзя отождествлять с персоналом, поскольку они содержат несколько элементов.

Таким образом, в соответствии с существующей практикой управления трудовыми ресурсами в компании, их структурными элементами являются:

- процесс трудовой деятельности, суть которого заключается в организации командной работы, использовании ресурсов для организации производства и реализации продукции и т.д.;

- персонал, обладающий необходимыми знаниями и навыками;

- орудия труда, используемые при производстве продукции, которая трансформируются в соответствии с результатами воздействия сотрудников [12].

Роль трудовых ресурсов в деятельности компании можно оценить, проанализировав эффективность использования рабочей силы и объемы производства. Итак, без трудовых ресурсов даже на полностью автоматизированном производстве не было бы производства, поскольку работники вовлечены в организацию производства в том или ином формате.

Важной частью, характеризующей роль трудовых ресурсов в деятельности компании, является то, что управление в этом направлении также является отдельной частью системы управления персоналом. В самом общем смысле

управление человеческими ресурсами — это процесс управления деятельностью предприятия, который позволяет оптимизировать работу всех сотрудников в соответствии с потребностями клиентов. Для того чтобы организовать наиболее эффективное управление трудовыми ресурсами компании, реализуются три ключевых направления, которые включают в себя довольно большое количество различных элементов.

Для большей наглядности основные элементы управления трудовыми ресурсами предприятия проиллюстрированы на рисунке 1.



Рисунок 1 – Система управления трудовыми ресурсами предприятия

В соответствии с данными, представленными на рисунке, можно выделить, что система управления человеческими ресурсами предприятия достаточно сложна. Она охватывает все основные аспекты взаимодействия между сотрудниками и организацией.

Таким образом, опираясь на исследования теоретических положений по вопросам управления человеческими ресурсами, можно подчеркнуть, что это главные элементы в деятельности любой современной компании. Это связано с тем, что большую значимость в производственном процессе играют трудовые ресурсы, поскольку синергия человека, объектов труда и материальных потоков гарантирует увеличение производительности работы предприятия.

Трудовые ресурсы характеризуются собственным составом и структурой. В связи с чем, рассмотрим их более детально в следующем подразделе данной работы.

1.2. Состав и структура трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы предприятия могут быть разделены на достаточно большое количество различных структурных элементов. Классификация труда компании основана на Общероссийском классификаторе профессий, должностей работников и тарифных разрядов работников.

Наиболее встречающейся классификацией трудовых ресурсов предприятия является их разделение на рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Охарактеризуем каждую из групп подробнее.

Рабочие представляют собой группу трудовых ресурсов, которая занята в производстве продукции или оказании услуг. Эта часть рабочей силы формирует продукт или услугу, которые затем продаются конечному потребителю, поэтому в целях повышения эффективности управления производительностью труда этой категории уделяется значительное внимание.

В составе рабочих имеются две подкатегории:

– основные производственные рабочие, осуществляющие непосредственное изготовление продукции;

– вспомогательные рабочие, занятые в процессах обслуживания основных производственных процессов предприятия [19].

Следующая категория работников компании - руководители. Они выполняют задачи по управлению производственно-хозяйственной деятельностью предприятия, а также обосновывают те или иные административные решения, связанные с развитием предпринимательской деятельности. Руководители, представляют собой категорию сотрудников, занимающихся совместным управлением предприятия. В эту группу входит руководство структурных подразделений предприятия, их заместители, главные специалисты и т. основным отличием данной группы от других категорий сотрудников является наличие подчиненных.

Сама категория управленцев также делится на две подгруппы: линейные руководители, которые управляют различными подразделениями предприятия, определенными командами или группами, и функциональные, которые занимаются управлением определенными функциональными службами предприятия;

– группа служащих компании представлена сотрудниками, которые вовлечены в процесс бухгалтерского учета, контроля, анализа, документирования и документооборота. Фактически, эта категория занимается внедрением дополнительных процессов, связанных с управлением деятельностью компании [22].

Таким образом, можно сказать, что основой кадровой структуры организации является разделение трудовых ресурсов, которое базируется на задачах и обязанностях, выполняемых сотрудниками в процессе работы предприятия.

На состав и структуру рабочей силы предприятия влияют профессиональный состав персонала, гендерная и возрастная структура сотрудников и т. Здесь, с целью определения состава и структуры персонала компании, особое внимание уделяется формированию штата, который бы полностью соответствовал действующим тарифным и квалификационным справочникам, определяющим потребности в персонале в определенных отраслях национальной экономики.

Нельзя не выделить, что для наиболее эффективного управления трудовыми ресурсами компании анализ проводится на основе исследования основных факторов, влияющих на потребности в трудовых ресурсах. Для большей наглядности совокупность данных факторов систематизирована на рисунке 2. Образовательные учреждения имеют достаточные предпосылки к использованию комбинированного способа, включающего элементы нормативного и пропорционального распределения затрат (рис. 2).

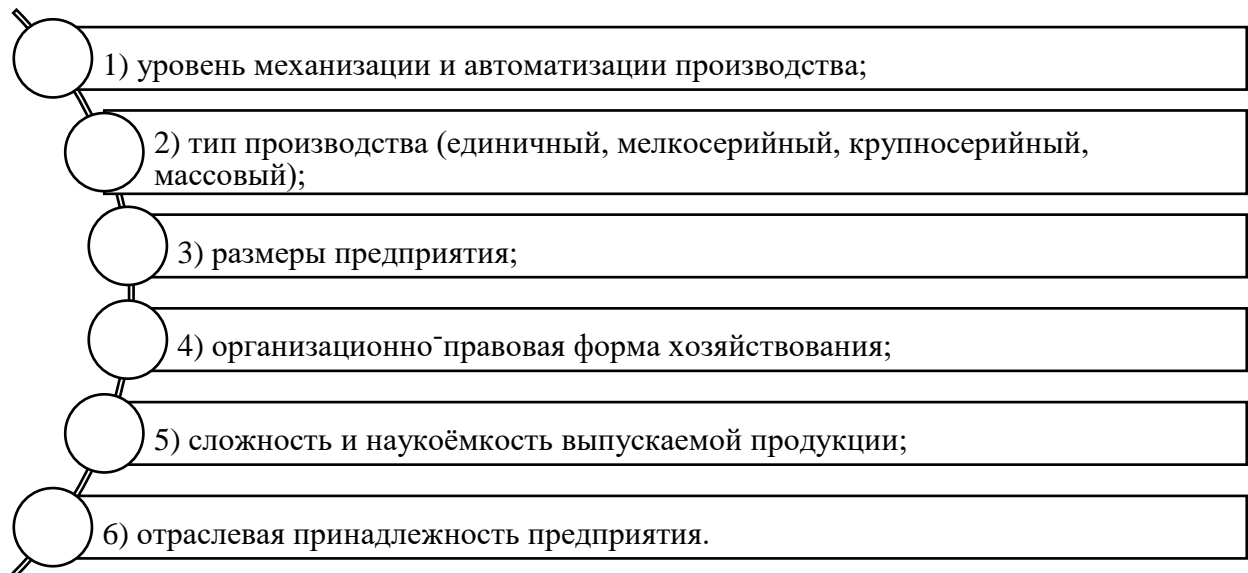


Рисунок 2 – Основные факторы, оказывающие влияние на состав и структуру трудовых ресурсов предприятия [14]

Благодаря анализу факторов, выделенных на рисунке, обеспечивается формирование наиболее эффективной структуры рабочей силы предприятия.

Управляя процессом подбора персонала на основе этих факторов, обеспечивается оптимизация расходов на персонал.

Помимо представленных на рисунке выше факторов, которые влияют на эффективность формирования структуры и состава трудовых ресурсов, существует ряд качественных показателей, характеризующих потребность в определенных трудовых ресурсах. Для большей наглядности основные факторы, оказывающие влияние на потребность в трудовых ресурсах проиллюстрированы на рисунке 3.

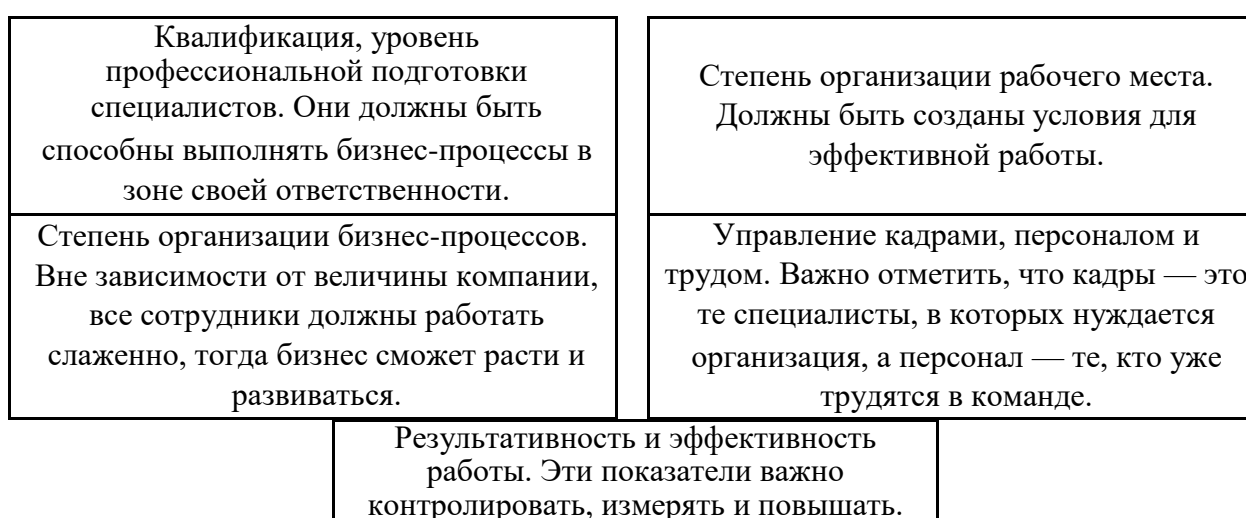


Рисунок 3 – Основные факторы, влияющие на потребность в тех или иных трудовых ресурсах предприятия [22]

Таким образом, можно сказать, что сегодня на структуру и состав рабочей силы предприятия влияет довольно большое количество различных факторов. Это связано с тем, что трудовые ресурсы оказывают существенное влияние на эффективность производственно-хозяйственной деятельности любого хозяйствующего субъекта.

В литературе, посвященной организации эффективного использования трудовых ресурсов, существует несколько различных подходов к определению структуры и состава трудовых ресурсов предприятия. Их наличие обусловлено

тем, что многие предприятия нуждаются в собственной кадровой структуре, которая определяется достаточно большим количеством различных факторов.

Нельзя не выделить тот факт, что в литературе, посвященной анализу эффективности управления человеческими ресурсами предприятия, выделяется целостная методология анализа наличия трудовых ресурсов в организации. В этом контексте мы рассмотрим эту работу более подробно в следующем подразделе.

1.3. Методика анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования

В современных условиях большое внимание уделяется анализу наличия трудовых ресурсов в организации и эффективности их использования. Это обосновано тем фактом, что с помощью такого анализа могут быть выявлены ключевые резервы повышения эффективности производства хозяйствующего субъекта.

В связи с этим следует выделить основные цели анализа перемещения и состава персонала. Таким образом, наиболее общей целью анализа состава и перемещения персонала является оценка качества рабочей силы организации, эффективности системы мотивации труда и результативности управления персоналом. Как и любая другая управленческая процедура, анализ человеческих ресурсов проводится в соответствии с определенными принципами.

Для большей наглядности данные принципы проиллюстрированы на рисунке 4.

Принципы, показанные на рисунке, реализуются на всех этапах аналитических процедур в исследуемой области. Это позволяет нам обеспечивать высокое качество результатов анализа, а также гарантировать

наиболее эффективные управленческие решения, касающиеся развития персонала компании.

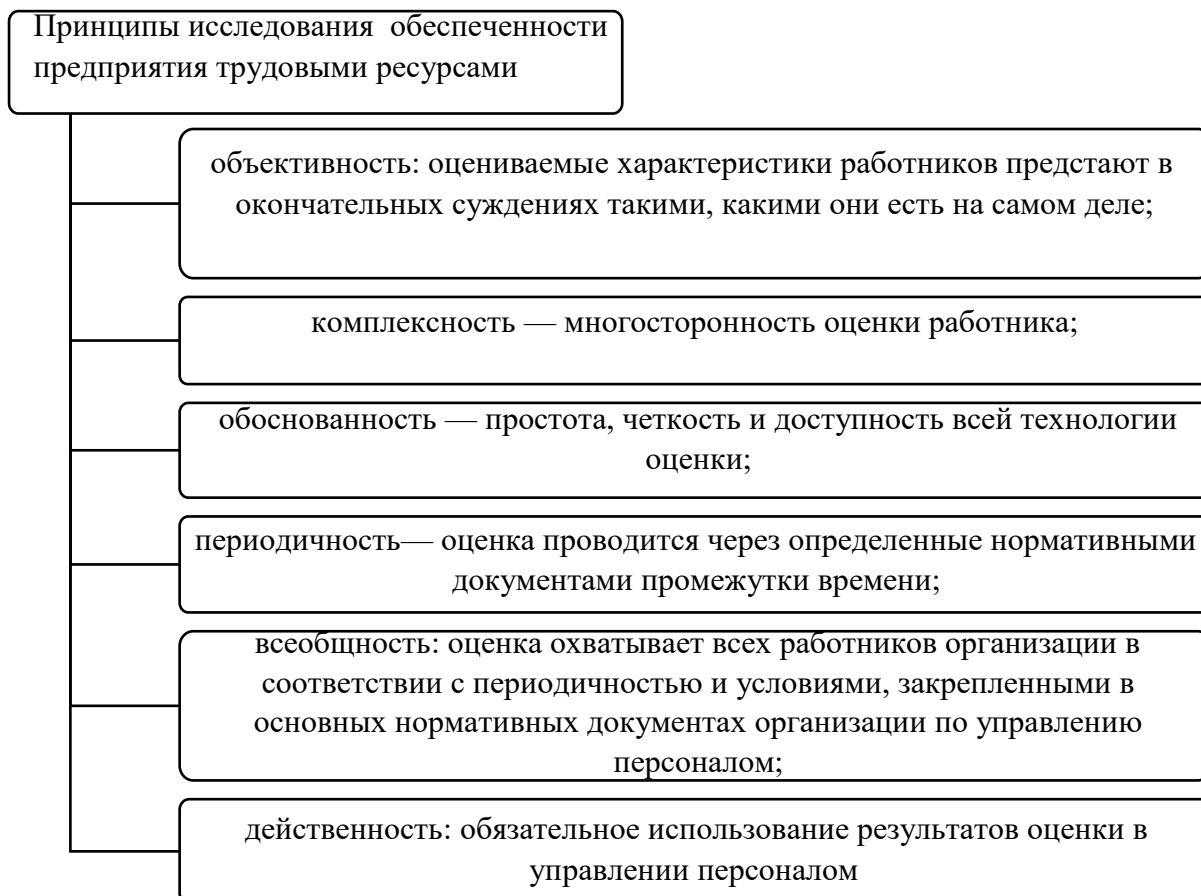


Рисунок 4 – Основные принципы анализа трудовых ресурсов в организации [21]

Также в литературе по вопросам анализа трудовых ресурсов предприятия выделяется несколько основных его видов. Наиболее объективным и достоверным, на наш взгляд, является коэффициентный анализ.

При проведении анализа используется достаточно большое число различных показателей. Среди них принято выделять:

– среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава

за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца;

- относительные показатели состава персонала, отражающие долю той или иной группы сотрудников в общей численности персонала;

- для оценки интенсивности движения персонала предприятия, а также для сравнительного анализа движения кадров за длительные промежутки времени или между предприятиями необходимо использовать относительные показатели, вычисляемые в процентах к среднесписочной численности работников предприятия:

- коэффициент общего оборота – отношение оборота кадров к среднесписочной численности работников;

- коэффициент оборота по выбытию – отношение числа выбывших (Квыб) за отчетный период к среднесписочной численности;

- коэффициент оборота по приему – отношение числа принятых на работу за отчетный период к среднесписочной численности;

- количество работников, уволенных по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и по служебному несоответствию, называется излишним оборотом. Отношение излишнего оборота к среднесписочной численности называется коэффициентом текучести;

- коэффициент замещения— отношение разности принятых и выбывших работников к среднесписочной численности. Положительное значение этого коэффициента свидетельствует о том, что процесс принятия на работу новых сотрудников возмещает убыль ресурсов рабочей силы, при этом на предприятии дополнительно создаются новые рабочие места. Отрицательное значение коэффициента имеет место, когда число уволенных превышает число принятых;

– коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников [19].

Помимо описанных выше направлений анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, также могут быть использованы такие показатели как:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
- производительность труда персонала;
- использование фонда оплаты труда;
- показатели структуры и состава персонала.

Представленные выше показатели довольно активно используются для анализа рабочей силы организации. Следует также отметить, что доступность описанных выше показателей для анализа позволяет принимать наиболее обоснованные управленческие решения относительно развития системы управления персоналом, а также предоставлять решение для повышения качества использования трудовых ресурсов.

Следует сразу отметить, что описанные показатели не анализируются в статике, а учитываются в динамике. В связи с этим, с целью повышения качества исследования, они учитываются в течение нескольких лет. Описанная выше методика исследования используется для анализа трудовых ресурсов выбранной организации исследования во второй главе работы.

Таким образом в 1 главе были рассмотрены теоретические положения по вопросам управления трудовыми ресурсами организации. Было выявлено, что это важнейшие элементы в деятельности любой современной компании. Это связано с тем, что трудовые ресурсы играют значительную роль в производственном процессе, поскольку синергия человека, предметов труда и материальных потоков обеспечивает повышение эффективности предприятия.

Без трудовых ресурсов даже на полностью автоматизированном производстве не было бы производства, поскольку работники вовлечены в организацию производства в том или ином формате.

Наиболее встречающейся классификацией трудовых ресурсов предприятия является их разделение на рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Можно сказать, что основой кадровой структуры организации является разделение трудовых ресурсов, которое базируется на задачах и обязанностях, выполняемых сотрудниками на предприятии.

В современных условиях большое внимание уделяется анализу обеспеченности трудовыми ресурсами организации и эффективности их использования. Это обосновано тем фактом, что с помощью такого анализа могут быть выявлены ключевые резервы повышения эффективности производства хозяйствующего субъекта.

В связи с этим следует выделить основные цели анализа перемещения и состава персонала. Таким образом, наиболее общей целью анализа состава и перемещения персонала является оценка качества рабочей силы организации, эффективности системы мотивации труда и результативности управления персоналом.

Основываясь на изучении теоретических положений по вопросам управления трудовыми ресурсами, можно подчеркнуть, что это важнейшие элементы в деятельности любой современной компании. Это связано с тем, что значительную роль в производственном процессе играют трудовые ресурсы, поскольку синергия человека, предметов труда и материальных потоков обеспечивает повышение эффективности работы предприятия.

Глава 2. Анализ и оценка производительности труда на примере ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

2.1. Общая характеристика производственно-хозяйственной деятельности предприятия и экономические показатели

Полное наименование: Общество с ограниченной ответственностью частная охранная организация "ГРОМ-ПРОФИ"

Дата основания: 21 августа 2003 г.

Местонахождение (юридический адрес): 445000, Самарская область, г. Тольятти, ул. Индустриальная, д. 2, офис 203.

Реквизиты юридического лица — ОГРН 1036301099790, ИНН 6321124873, КПП 632401001. Регистрационный номер в ПФР — 077013114910, регистрационный номер в ФСС — 631001429063121. Организационно-правовой формой является "Общества с ограниченной ответственностью", а формой собственности — "Частная собственность". Уставный капитал составляет 255 тыс. руб. (Таблица 1).

Основной вид деятельности организации: Деятельность охранных служб, в том числе частных (код по ОКВЭД 80.10).

Дополнительно организация заявила следующие виды деятельности:

80.20 Деятельность систем обеспечения безопасности

80.30 Деятельность по расследованию

Таблица 1 - Учредители ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ"

Учредитель	доля	стоимость	с какой даты
Селина Татьяна Владимировна (ИНН: 633008787775)	100%	255 тыс. руб.	10.01.2022

Руководителем организации (лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени юридического лица) с 22 марта 2011 г. является генеральный директор Николаев Александр Геннадьевич (ИНН: 632134246189).

ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» не значится учредителем каких-либо российских юридических лиц.

ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» имеет бюрократический тип управления, в основу которого входит четкое разделение труда, использование на каждой должности квалифицированных специалистов, иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим, наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей. (рис. 5)

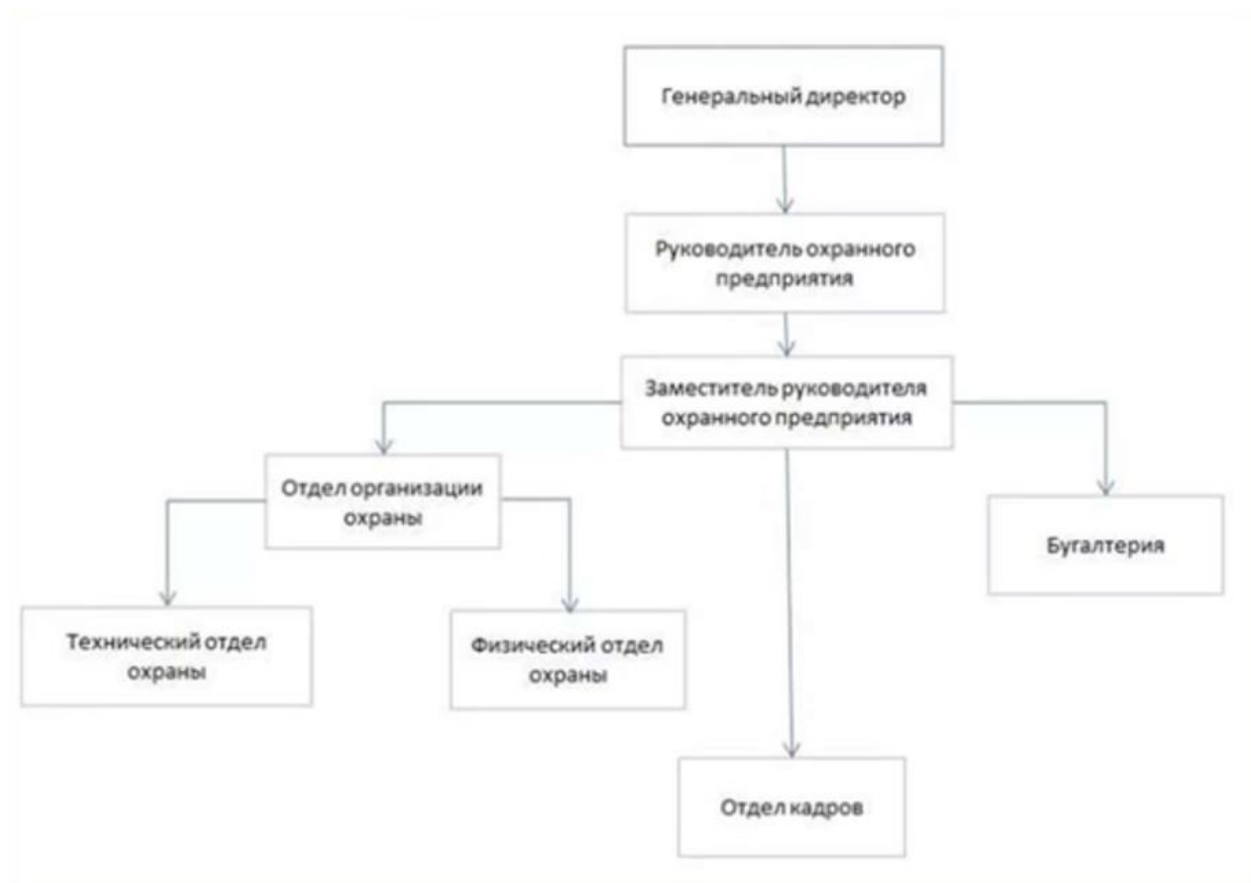


Рисунок 5 – Организационная структура ЧОО ООО «ГРОМ-ПРОФИ»

Генеральный директор компании выполняет функции руководства всей организации, в его подчинении находится руководитель охранного предприятия. В подчинении руководителя охранного предприятия находится заместитель руководителя охранного предприятия. В подчинении у заместителя находится 3 отдела: бухгалтерия, отдел кадров, отдел охранной организации. Бухгалтерия занимается обеспечением правильной постановки и введения бух. отчетности, документальным оформлением. Отдел кадров занимается оформлением трудовых отношений с работниками, обеспечением кадровыми ресурсами, обучение личного состава, ведением кадрового делопроизводства. Отдел организации охраны занимается защитой здоровья, жизни и имущества клиентов. В его подчинении находятся технический отдел охраны и физический отдел охраны. Технический отдел занимается видеонаблюдением за объектом, а физический непосредственной охраной территории.

Организация не применяет специальных режимов налогообложения (находится на общем режиме) (Таблица 2).

Таблица 2 - Сведения об уплаченных организацией суммах налогов и сборов за 2022 год

Налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения	270 тыс. руб.
Страховые взносы на обязательное медицинское страхование работающего населения, зачисляемые в бюджет Федерального фонда обязательного медицинского страхования	368 тыс. руб.
Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	198 тыс. руб.
Налог на имущество организаций	0 руб.
Транспортный налог	1,59 тыс. руб.
Налог на добавленную стоимость	0 руб.

Продолжение таблицы 2

Налог на прибыль	0 руб.
Страховые и другие взносы на обязательное пенсионное страхование, зачисляемые в Пенсионный фонд Российской Федерации	1,51 млн. руб.
Итого	2,35 млн. руб.

Организация не имела налоговой задолженности по состоянию на 01.10.2022.

Основными конкурентами ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» являются:

- ООО ЧОП «КАСКАД-КС»
- ООО ЧОО «СОКОЛ»
- ООО ЧОО «М-БЕЗОПАСНОСТЬ»
- ООО ЧОП «ПАНТЕРА»

2.2. Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Представим анализ экономических показателей развития ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» в динамике, который позволит оценить достигнутые результаты, выявить тенденции развития предприятия и вовремя принять правильные управленческие решения и корректирующие меры.

Уставный капитал ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ" составляет 255 тыс. руб. Это значительно больше минимального уставного капитала, установленного законодательством для ООО (10 тыс. руб.).

В 2022 году среднесписочная численность работников ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ" составила 51 человек. Это на 1 человека больше, чем в 2021 году.

В 2022 году организация получила выручку в сумме 47,7 млн руб., что на 17,9 млн руб., или на 60,3%, больше, чем годом ранее.

По состоянию на 31 декабря 2022 года совокупные активы организации составляли 12 млн руб. Это на 3,2 млн руб. (на 35,5%) больше, чем годом ранее.

Чистые активы ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ" по состоянию на 31.12.2022 составили 10,6 млн руб.

Результатом работы ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ" за 2022 год стала прибыль в размере 1,6 млн руб. Это на 31,6% больше, чем в 2021 г.

По состоянию на 01.05.2023 организация применяет упрощенную систему налогообложения (УСН).

Организация числится в реестре малых предприятий. В соответствии с законодательством РФ в категорию малых попадают организации с годовой выручкой до 800 млн. руб. и численностью сотрудников до 100 человек.

Представим анализ финансовых результатов деятельности предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика финансовых результатов ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя			Изменение показателя					
		2020 год	2021 год	2022 год	Абсолютное отклонение		Относительное отклонение		Темп прироста	
					2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021	2022/2021	2022/2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Выручка, тыс. руб.	25 907	29 746	47 679	3 839	17 933	114,7	160,6	46,7	60,6
2	Полная себестоимость, тыс. руб.	25 335	28 096	45 499	2 761	17 403	110,6	161,92	10,6	61,92
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	572	1 650	2 180	1 078	530	166,6	137,5	66,6	37,5
4	Основные средства, тыс. руб.	197	151	96	-46	55	76,7	61,9	-23,3	-38,1
5	Сальдо прочих доходов и расходов, тыс. руб.	-93	-152	-129	-59	23	163,4	84,87	63,4	-15,13
6	Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	479	1498	2051	941	623	285,6	143,02	185,6	43,02
7	Текущий налог на прибыль, тыс. руб.	276	311	489	35	178	126,8	157,23	26,8	57,23

Продолжение таблицы 3

8	Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	203	1 187	1562	906	445	492,21	139,14	392,21	39,14
9	Собственный капитал, тыс. руб.	6 900	8 000	10 600	1 100	2 600	115,9	132,5	15,9	32,5
10	Уставный капитал, тыс. руб.	255	255	255	0	0	0	0	0	0
11	Численность работающих	31	50	51	19	1	161,2	102	61,2	2
12	Выработка на одного работающего, тыс. руб.	835	594	935,29	-241	341,29	71,1	157,46	-28,9	57,46
13	Фонд заработной платы работающих, тыс. руб.	5 728,8	7 200	8 568	1 471,2	1 368	125,7	119	25,7	19
14	Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	184,8	144	168	44,8	24	77,9	116,67	-22,1	16,67
15	Среднемесячная заработная плата работающего, тыс. руб.	15,4	12	14	3,4	2	77,9	116,67	-22,1	16,67
16	Затраты на 1 рубль реализации	0,978	0,94	0,954	-0,03	0,014	97	101,48	-3	1,48
17	Стоимость основных средств, тыс. руб.	197	151	96	-46	55	76,7	61,9	-23,3	-38,1
18	Фондоотдача (Фотд)	131,5	196,7	498,875	65,2	300,175	149,6	252,61	49,6	52,61
19	Рентабельность деятельности %	2,31	5,87	4,57	3,56	-1,3	254,11	77,85	154,11	22,15

Предприятие увеличило рентабельность в 2021 году почти в 2 раза (2,31 до 5,39), а чистую прибыль почти в 7 раз (с 203 до 1 187 тысяч рублей). Можно предположить, что резкий рост рентабельности и чистой прибыли связан с отменой ограничений по коронавирусу, а также резким набором сотрудников, их количество увеличилось с 31 до 50 (на 61 %). Но при росте выручки на 14,7 % (с 25 907 до 29 746 тыс. руб.) по таблице можно заметить, что сильно снизилась выработка на одного работающего с 825 до 594 тыс. рублей, на 29 %, что может говорить нам о том, что выручка предприятия увеличилась за счёт экстенсивного способа, то есть за счёт увеличения количества сотрудников, но при этом их эффективность резко упала. Это можно связать с тем, что зарплата сотрудников не увеличилась, а наоборот уменьшилась на 22,1 % (на 3,4 тысячи рублей в месяц и на 44,8 тысяч рублей в год). Это можно наблюдать и по росту фонду заработной платы работающих, который увеличился только на 25,7 процентов в то время, как численность работающих увеличилось на 61,2 процента.

В 2022 году сильно выросла выручка на 60 % (с 29 746 до 47 679 тыс. руб.), что в свою очередь привело к росту прибыли на 39 % (с 1 187 до 1 562 тыс. руб.). Можно предположить, что рост выручки связан с тем, что охранная организация увеличило объём предоставляемых услуг за счёт активизации новых сотрудников. Об этом свидетельствует то, что в прошлом году не произошёл резкий скачок в росте выручки, хотя штат сотрудников увеличился на 61 %, но произошёл в 2022 году, когда компания почти не увеличила штат сотрудников (1 чел.). Также об этом нам может говорить то, что уровень выручки вернулся на уровень 2019 года - 47 679 тыс. руб. в 2021 году к 51 600 тыс. руб. в 2019 году(Таблица 4), когда штат сотрудников составлял почти такое же количество, как и в 2022 году – 51 чел. в 2022 году к 48 чел. в 2019 году(Таблица 6).

Основные показатели деятельности учреждения, изменились следующим образом (рис. 6): выручка увеличилась в 2022 году на 17 933 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом, себестоимость увеличилась на 17 403 тыс. руб. Чистая прибыль увеличилась на 445 тыс. руб., темп роста чистой прибыли составил 39,14 %.



Рисунок 6 - Основные показатели деятельности учреждения

Представим анализ динамики выручки ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» за 5 лет в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ динамики выручки ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»
2018-2022 год

Показатель	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	Динамика, тыс. руб.				Темпы роста, %			
						2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Выручка	38200	51600	25907	29746	47679	13400	25700	3839	17933	135,1	50,2	114,7	160,6

За 5 лет выручка ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» выросла на 9 479 тыс. руб. (24,87 %), но при этом организация уменьшила выручку в сравнении с 2019 годом на 3 921 тыс. руб. (7,56 %). Можно предположить, что такой падение выручки связано с пандемией коронавируса, когда многие организации уменьшали количество предоставляемых услуг, в 2020 году происходит резкое падение выручки, на 25 693 тыс. руб., а это около 50 % выручки от показателя 2019 года.

Динамика выручки ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» за 5 лет наглядно представлена на рисунке 7.



Рисунок 7 – Динамика выручки ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» за 2018-2022 года

Таким образом, изучив систему бухгалтерского и управленческого учета, документацию финансовой отчетности, мы узнали, что основные показатели деятельности учреждения, изменились следующим образом: выручка в 2022 году увеличилась на 17 933 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом, себестоимость увеличилась на 17 403 тыс. руб., чистая прибыль в 2022 году увеличилась на 530 тыс. руб., также по сравнению 2021 годом. За 5 лет выручка организации выросла с 38 200 тыс. руб. до 47 679 тыс. руб. (24,8 %). Такой низкий рост можно связать с пандемией коронавируса, когда организация переживала кризисный 2020 год, когда падение выручки составило около 50 %. Сейчас организация пытается восстановить свою прежнюю выручку.

2.3. Анализ кадрового состава и структуры персонала предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Проведем анализ кадрового состава исследуемого предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ», представим его в таблице 5.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят:

- объем и своевременность предоставляемых работ и услуг;
- прибыль и ряд других экономических показателей.

Анализ таблицы 3 показал, что по сравнению с 2020 годом в 2021 году численность работников увеличилась на 19 человек, в том числе:

- по служащим и специалистам на 18 человек;
- по руководителям – на 1 человека.

Увеличение численности работников обусловлено увеличением объемов работ по охранным службам исследуемого предприятия.

В 2022 году численность работников увеличилась на 1 служащего.

Нестабильность кадров оказывает большое влияние на производительность труда ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».

Таблица 5 - Анализ обеспеченности кадрами ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Категории работающих	2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	чел	уд. вес, %	чел	уд. вес, %	чел	уд. вес, %
Основной вид деятельности, из них:	31	100,00	50	100,00	51	100,00
Охранники	24	77,4	42	84	43	84,31
Руководители	7	22,6	8	16	8	15,69

Проведем анализ движения кадров ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ». Для анализа рассчитываются следующие показатели: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент текучести кадров. Данные для анализа движения кадров приведены в таблице 5.

Коэффициент восполнения характеризует восполнение работников, уволившихся из организации по различным основаниям, вновь принятыми и рассчитывается путем деления численности принятых работников в отчетном периоде на численность работников, уволенных за этот период:

$$K_v = \frac{Ч_u}{Ч_p} (2.1)$$

Где K_v – коэффициент восполнения работников;

$Ч_u$ – количество уволенных работников за отчетный период;

$Ч_p$ – численность работников, принятых в течение года.

В организации ООО «ГРОМ-ПРОФИ» коэффициент восполнения работников (K_v) за 2020 год равен 7,33 (22 / 3), а процент восполнения – 733

%, а за 2021 год коэффициент восполнения работников составил 0,5 (5 / 4), а процент восполнения – 50%.

Данный показатель указывает на оперативность восполнения численности организации, и чем он ближе к 1, тем лучше, так у исследуемо организации ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» больше 1, но только за 2020 год. Это можно связать с началом коронавирусной инфекции в 2020 году, из-за чего резко упал спрос на деятельность охранных организаций, что и спровоцировали масштабные сокращения, а в дальнейшем такой же масштабный набор сотрудников. В 2021 году показатель был на низком уровне, так как предприятие сокращало свой штат работников. Возможно, администрация хотела восстановить прошлую численность и немного увеличить состав. Причем необходимо учитывать часть штатной численности организации. Для целей анализа эту численность целесообразно суммировать с численностью принятых работников. В 2022 году численность сотрудников сильно не изменилась, можно предположить, что связано это с тем, что организация вернула свой штат сотрудников в норму.

Проведем анализ движения кадров ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ», представим его в таблице 6.

Таблица 6 - Анализ движения кадров ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Показатель	2019	2020 г.	Измене ние	2021 г.	Измене ние	2022 г.	Измене ние
Среднесписочная численность работников, чел.	48	31	-17	50	+19	51	+1
Уволено всего, в том числе:	19	3	-16	4	+1	1	-3
- по причинам текучести	2	3	+1	4	+1	1	-3
- в связи с сокращением	17	0	-17	0	0	0	0

Продолжение таблицы 6

Принято	2	22	+20	5	-17	2	-3
Коэффициент оборота кадров							
- по приёму	0,042	0,709	+0,665	0,1	-0,609	0,04	0
- по увольнению	0,396	0,097	-0,299	0,08	-0,017	0,02	-0,06
Коэффициент текучести кадров	0,042	0,097	+0,055	0,08	-0,017	0,02	-0,06
Коэффициент восполнения	0,105	7,33	+7,225	1,25	-6,08	2	+0,75

По данным таблицы 6 видно, что коэффициент текучести кадров в 2021 году снизился и составил 8%, а также коэффициент оборота кадров по увольнению и составил 4% (на 66,9 %).

Коэффициенты движения представим на рисунке 8.

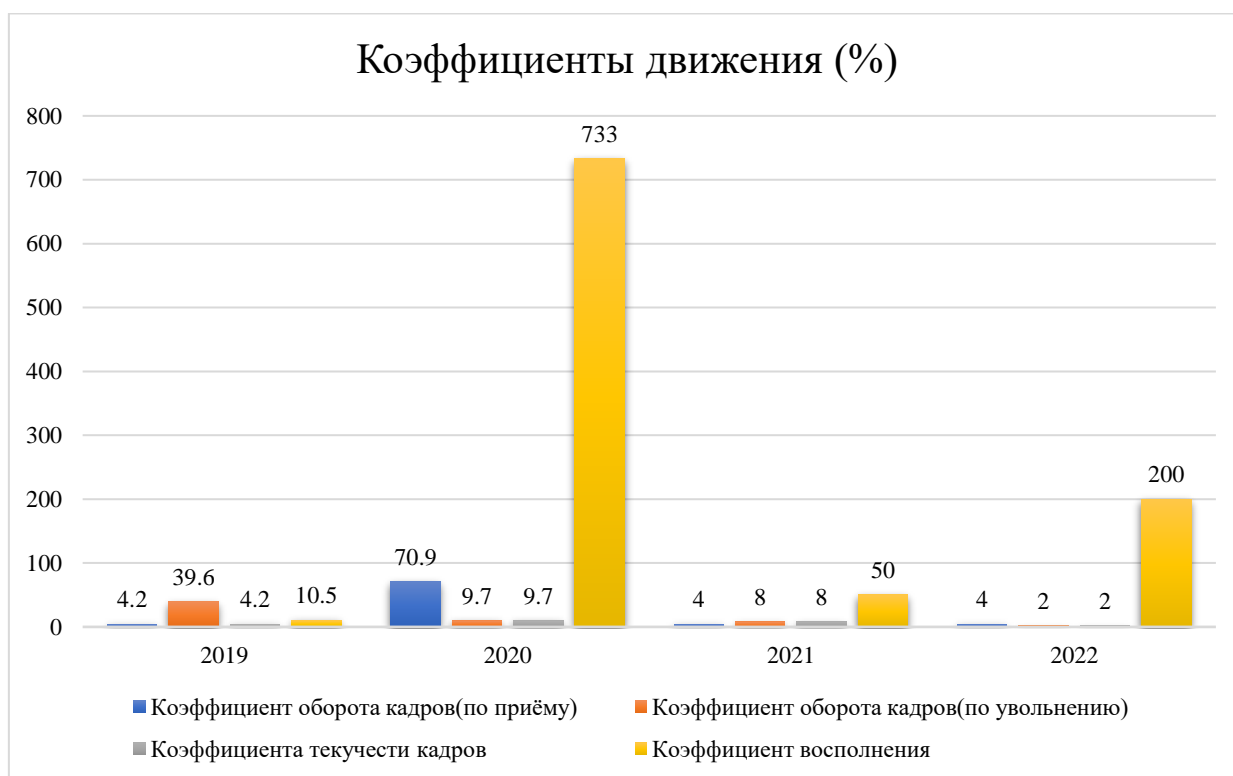


Рисунок 8 – Коэффициенты движения ЧОО ООО «ГРОМ-ПРОФИ»

Анализ структуры персонала ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» по стажу работы в охранной деятельности представим в таблице 7.

Таблица 7 - Анализ трудового коллектива ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» по стажу работы в 2022 году

Группы работников	кол-во всего, чел.	1-3 года		3-8 лет		Более 8 лет	
		чел.	Доля, %	чел.	Доля, %	чел.	Доля, %
Административно-управленческий персонал	8	1	5,88	3	15	4	28,6
Охранники	43	16	94,12	17	85	10	71,4
Итого	51	17	100	20	100	14	100
Удельный вес от общей численности работников, %	100,00	33,3	-	39,22	-	27,48	-

Большая часть работников из всего трудового коллектива ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» в 2021 году, а именно, 20 человек или 39,22 % имеют стаж работы в охранной деятельности от 3 до 8 лет. Среди них основной удельный вес составляют охранники – 85 % или 17 человек. На долю административно-управленческого персонала приходится лишь 15% или 3 человека.

Наименьшее число работников имеют длительный стаж работы в охранной деятельности - 14 человека, среди них 4 работников администрации (или 27,48 %), 10 охранников (71,4 %). У 16 работников ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» стаж работы в охранной деятельности от 1 до 3 лет.

Структура работников в частной охранной деятельности, следующая: 8 человек административно-управленческого персонала, 42 человек служащих и специалистов (рис. 9).

Структура трудового коллектива по стажу работы в отрасли

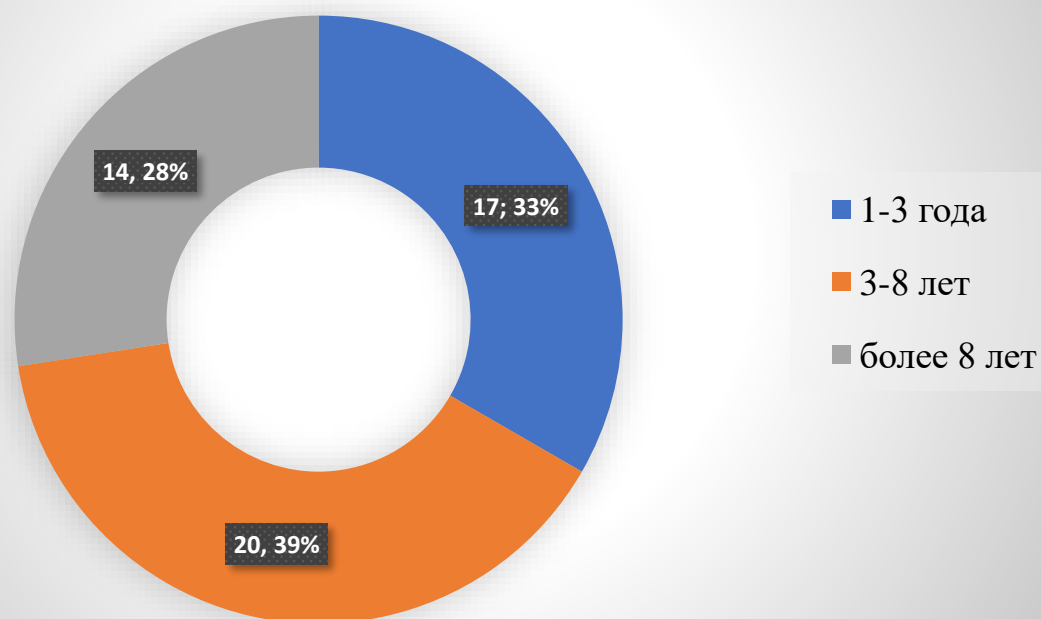


Рисунок 9 - Структура работников по стажу работы в отрасли

Таким образом, большая часть работников административно-управленческого персонала ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» имеют большой стаж работы в отрасли.

Проведём оценку профессиональной подготовки охранников ЧОО ООО «ГРОМ-ПРОФИ» (Таблица 8).

Таблица 8 – Квалификация охранников ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» на 2022 год

Разряд охранников	Численность, чел	Доля, %
4	31	72,09
6	12	27,91
Всего	43	100

Как мы можем наблюдать по таблице 8, больше половины охранников не имеют 6 разряда (72,09 % к 27,91 %), что не позволяет им оказывать вооружённые охранные услуги.

Квалификацию охранников представим на рисунке 10.



Рисунок 10 - Квалификация охранников ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

В основном частная охранный организация «ГРОМ-ПРОФИ» оказывает услуги «Круглосуточный пост» и «Круглосуточный вооруженный пост». На круглосуточный пост приходится около 80 % всех предоставляемых услуг. (Таблица 9)

Таблица 9 – Услуги ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» по охране стационарных объектов

Предоставляемая услуга	Стоимость услуги за 1 месяц, руб	Доля, %
Круглосуточный пост	80000	72,09
Круглосуточный вооруженный пост	105000	27,91

Как видно по таблице 9, вооружённый пост на 25000 рублей (23,8%) выше по стоимости, но занимает только 27,91 % от всех круглосуточных постов, так как служащие с 4 и 5 разрядом не могут заниматься круглосуточным вооружённым постом.

2.4. Анализ использования факторов роста производительности труда

Одним из важнейших условий роста предоставляемых работ и услуг в частной охранной деятельности и систем обеспечения безопасности, рационального использования трудовых ресурсов является эффективное использование рабочего времени.

Проведем анализ производительности труда персонала ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ». Данные по анализу производительности труда приведены в таблице 10.

В 2021 году году наблюдается рост численности трудового коллектива на 19 человек (61,3%) при этом выработка на 1 работника уменьшилась на 241,5 тыс. руб. (28,9%). В 2021 году у предприятия резко снизилась выработка на одного работника. Но в 2022 году выработка выросла до 935,29

тыс.руб./чел. (на 57,46 %), опережая показатели 2020 года (835,5 тыс.руб./чел.).

Таблица 10 - Динамика производительности труда предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Показатель	2020 год	2021 год	Отклонение	Темп изменения, %	2022 год	Отклонение	Темп изменения, %
1. Выручка, тыс. руб.	25 907	29 746	3 839	14,7	47 679	17 933	60,6
2. Численность работников, чел.	31	50	19	61,3	51	1	2
4. Производительность труда одного работника, тыс. руб./чел.	835,5	594	-241,5	-28,9	935,29	342,39	57,46

Для анализа динамики заработной платы и выплат социального характера составлена аналитическая таблица 11.

Таблица 11 - Динамика заработной платы по предприятию ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

Показатель	Численность, чел.			Фонд заработной платы, тыс. руб.		
	всего	ОВД		всего	ОВД	
		администрация	служащие		администрация	служащие
2020 год	31	7	24	5 728,8	3319,2	2409,6
2021 год	50	8	42	7 200	4319,6	2880,4
Отклонение	+19	+1	+14	+1471,2	+1000,4	+471,4
Темп роста, %	161,3	114,3	175	125,7	130,1	119,6
2022 год	51	8	43	8 568	5137,8	3430,2
Отклонение	+1	0	+1	+1368	+818,2	+549,8
Темп роста, %	102	100	102,38	119	118,94	119,09

Из данных таблицы 11 видно, что общий фонд заработной платы в 2021 году увеличился на 1471,2 тыс. руб. и составил 7200 тыс. руб., причем по сравнению с предыдущим годом фонд заработной платы по абсолютной

величине увеличился по всем категориям работников, также такой рост можно наблюдать и в 2022 году, общий фонд увеличился на 1368 тыс.руб. и составил 8568 тыс.руб.

Средняя заработная плата определяется отношением фонда заработной платы к среднесписочной численности работающих. Среднемесячная заработная плата одного работника составляет в 2021 г. 12 тыс. руб., что на 22,1% меньше по сравнению с 2020 г. В 2022 году среднемесячная заработная плата одного работника увеличилась на 16,67 % до 14 тыс.руб., но всё также остаётся ниже 2020 года. Уровень оплаты труда по категориям работающих, характеризуется низкой заработной платой.

На анализируемом предприятии в 2021 году темпы роста производительности труда незначительно, но отстают от темпов роста оплаты труда. Коэффициент опережения равен 0,913 (0,711 / 0,779) (таблица 12). Коэффициент опережения меньше, чем 1, управление персоналом неэффективно, и мы можем говорить о перерасходе затрат на персонал, то есть предприятие тратит больше, чем зарабатывает. Но в 2022 году ситуация улучшилась, коэффициент опережения составил 1,36, что свидетельствует об улучшении ситуации с управлением персонала, что оно стало более эффективным. Это подтверждает теорию о том, что в 2022 году произошла активизации сотрудников, отчего выросла их производительность и вырос коэффициент опережения.

Таблица 12 – Анализ темпов роста средней заработной платы и темпов производительности труда

Показатель	2020 год	2021 год	Индекс	2022 год	Индекс
1. Производительность труда, тыс. руб./чел.	835,5	594	0,711	935,29	1,58

Продолжение таблицы 12

2. Среднегодовая заработная плата, тыс.руб.	184,8	144	0,779	168	1,16
3. Коэффициент опережения			0,913		1,36

В результате мы можем рассчитать экономию или перерасход фонда оплаты труда по формуле:

$$\text{Э} = \text{ФОТф} * (\text{Изп} - \text{Игв}) / \text{Изп}$$

$$\text{Э} = 8\,568 * (0,857 - 0,635) / 0,857 = 2219,48 \text{ тыс. руб.}$$

В данном случае высокий темп роста производительности труда привел к перерасходу фонда оплаты труда в размере 2219,48 тыс. руб., что неблагоприятно для деятельности предприятия.

Рассмотрим анализ влияния трудовых ресурсов на динамику выручки ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» по таблице 13.

Таблица 13 - Анализ влияния трудовых ресурсов на динамику объема выручки

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Повлияли на динамику в 2021 году		Повлияли на динамику в 2022 году	
				Методика расчета	Размер влияния, тыс.руб.	Методика расчета	Размер влияния, тыс.руб.
Выручка, тыс. руб.	25 907	29 746	47 679	29 746 - 25 907	3839	47 679 - 29 746	17933
Численность работников всего, чел.	31	50	51	(50-31) · 835,5	15875	(51-50) · 935,29	935,29
Производительность труда, тыс. руб.	835,5	594	935,29	(594-835,5) · 50	-12036	(935,29-594) · 51	17405,71

Как видно из таблицы 13, на динамику объема выручки от охранной деятельности предприятия повлияла производительность труда и численность работающих.

В 2021 году выручка увеличилась на 3 800 тыс. руб., в том числе за счет роста численности работников - на 15 875 тыс. руб. В результате уменьшения производительности труда работников выручка снизилась на 12 075 тыс. руб.

В 2022 году выручка увеличилась на 17 933 тыс. руб., в основном за счёт увеличения производительности труда работников – на 17 405,71 тыс. руб.

2.5. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»

В качестве совершенствования организации труда предлагается повысить разряд охранников ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ». Квалифицированный специалист сможет предоставлять более дорогие услуги, что приведёт к росту выручки предприятия. После набора в 2021 году, многие служащие ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» не имеют 6 разряда, что не позволяет им заниматься охранной деятельностью с оружием.

Охранник 4 разряда имеет право работать в охранном предприятии со специальными средствами (шлем защитный, жилет защитный, наручники и резиновая палка)

Охранник 5 разряда имеет право работать в охранном предприятии со специальными средствами (шлем защитный, жилет защитный, наручники и резиновая палка); оружием самообороны (это огнестрельное бесствольное оружие (типа «Оса», «Стражник» и т.п.); газовые пистолеты и револьверы; механические распылители, аэрозольные и другие устройства, снаряженные

слезоточивыми веществами; электрошоковые устройства и искровые разрядники);

Охранник 6 разряда имеет право работать в охранном предприятии со специальными средствами (шлем защитный, жилет защитный, наручники и резиновая палка); оружием самообороны (это огнестрельное бесствольное оружие (типа «Оса», «Стражник» и т.п.); газовые пистолеты и револьверы; механические распылители, аэрозольные и другие устройства, снаряженные слезоточивыми веществами; электрошоковые устройства и искровые разрядники); служебным огнестрельным оружием (это пистолеты, револьверы ружья и карабины гладкоствольные длинноствольные).

Только служащие с 6 разрядом имеют право нести службу с оружием.

Служащие будут замотивированы поднять свой разряд, так как более высокая квалификация позволяет повысить заработную плату служащего (Таблица 14).

Таблица 14 – Оплата труда охранников ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» на 2022 год в зависимости от их квалификации

Разряд служащего	Зарботная плата 1 работника за месяц, руб	Отработано за месяц, ч.
4	13 000	240
6	16 000	240

Разница в заработной плате, в зависимости от разряда, будет составлять 3000 рублей, что на 23 % больше. Количество отработанных часов не увеличится. Можно наблюдать прямую выгоду охранников от повышения своей квалификации.

При повышении разряда охранников, организация сможет увеличить реализацию услуги «Круглосуточный вооружённый пост», которая имеет

более высокую стоимость, чем услуга «Круглосуточный пост», что в свою очередь увеличит выручку организации.

Также предлагается ужесточить контроль за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом виде. Алкоголизм снижает производительность работников, что в свою очередь ведёт к снижению выручки организации. По статистике около 40 % мужчин злоупотребляют алкоголем, а 26,6 % выпивают чаще, чем 1 раз в неделю. Так что вопрос с алкоголизмом стоит остро, особенно в организациях, предоставляющие охранные услуги, так как в этой сфере у многих сотрудников низкая заработная плата, которая приводит к снижению дисциплины, которая уже в свою очередь ведёт к употреблению алкоголя на рабочем месте.

2.6. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий

Разработаны мероприятия по улучшению использования факторов роста производительности труда предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» имеет большое значение, как для руководства предприятия, партнёров, заказчиков, так и для внешних пользователей экономической информации, в их число входят банки, которые в процессе кредитования обеспечивают финансовыми ресурсами предприятие - ссудозаемщика, заинтересованы в своевременном погашении кредита, имеют доступ к текущей финансовой отчетности клиентов и возможности для анализа и прогнозирования. Рост объема производства обусловлен улучшением использования труда:

-повышение производительности труда;

Рассчитаем экономический эффект от предложенных мероприятий (см. табл. 17):

- расчет будем проводить от выручки за 2022 год равной 47 679 тыс. руб.;

- повышение квалификации персонала в ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»;
- предоставление более дорогих услуг;
- ужесточение контроля за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.

Повышение квалификации сотрудников должна оплачивать сама организация. Повышать её будем в учебном центре профессионального образования «Витязь», адрес Ключевой проспект 11. Профессиональная подготовка охранников 6-го разряда. Цель обучения - подготовка квалифицированных сотрудников частной охраны способных выполнять обязанности с гражданским оружием самообороны и специальными средствами. Срок обучения - 80 часов. Обучение очное, занятия проходят ежедневно (Пн-Пт) с 10-00 до 17.00, слушатели обеспечиваются методической литературой. Стоимость обучения – 5 000 рублей. Срок действия лицензии (удостоверения) частного охранника - 5 лет. У нас 31 охранников, не имеющих 6 разряд, но некоторые могут отказаться, так что возьмём половину:

$$5\ 000 * 15 = 75\ 000 \text{ рублей.}$$

На обучение уйдёт 75 000 рублей.

Также перед обучением охранникам нужно пройти медкомиссию. Чтобы охранник имел право владеть оружием ему нужно получить справку по форме 002-О/у и медицинское заключение 003-О/у. Медицинское освидетельствование для охранников включает в себя следующие осмотры специалистов и лабораторных исследований:

- Врач-офтальмолог;
- Врач-психиатр;
- Врач-нарколог;
- Химико-токсикологическое исследование.

Заключение от нарколога и психиатра выдается только в диспансере по месту жительства либо по месту пребывания. В ГБУЗ СО «Тольяттинский неврологический диспансер» можно пройти медицинский осмотр врачом психиатром-наркологом за 400 рублей, также там можно пройти химико-токсикологические исследования на наличие в организме наркотических средств, психотропных веществ, и их метаболитов за 1600 рублей. Пройти врача офтальмолога и получить справку 002-О/у можно в клинике «Арктика» за 900 рублей. Адрес ул. Автостроителей, 68а.

$$2\ 900 * 15 = 43\ 500 \text{ рублей}$$

Также нужно закупить служебное оружие. Закупать мы будем МР-71 - служебный пистолет, выполненный на базе знаменитого пистолета Макарова, и предназначенный для силовых и охранных структур. Стоимость МР-71 – составляет 25 240 рублей.

$$25\ 240 * 15 = 378\ 600 \text{ рублей}$$

На закупку служебного оружия запланировано 378 600 рублей.

Также нужно рассчитать затраты, которые понесёт организация, когда увеличит заработную плату охранникам.

Разница заработной платы между 4 и 6 разрядом составляет 3 000 рублей в месяц, в год 36 000 рублей.

$$36\ 000 * 15 = 540\ 000 \text{ рублей}$$

На оплату труда уйдёт 540 000 рублей.

Также с увеличением оплаты труда, увеличатся и отчисления во внебюджетные фонды и НДФЛ

$$540\ 000 * 0,30 = 162\ 000 \text{ рублей}$$

$$540\ 000 * 0,13 = 70\ 200 \text{ рублей}$$

Теперь рассмотрим ужесточение контроля за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом виде. ЧОП может терять до 7 % выручки из-за пьяных

сотрудников, так как пьяный охранник грубит посетителям, вызывая себе вину или же может спать на работе, что в свою очередь ведёт к падению доверия к охранной организации у заказчиков, которые постараются заказать услуги в другой, более приемлемой фирме. Мы можем предполагать, что по статистике на рабочем месте в нетрезвом состоянии может находиться до 26,6 %. Но мы не можем точно сказать, что это 26,6 %, так как даже употребление алкогольных напитков чаще 1 раза в неделю, может позволить посещать работу в трезвом виде. Так что мы возьмём более низкие данные, 20 %. За порядком на посту следит группа быстрого реагирования (ГБР). Проблема состоит в том, что ГБР в ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» посещает участок только 1 раз в день, то есть после проверки охранник может начать пить, не беспокоясь о том, что его поймают. Также проблемой является то, что на посту обычно находится не один охранник, а несколько. ГБР могут проверить не всех охранников, так как на посту будут находиться только трезвые охранники, когда пьяный сотрудник будет прятаться на участке (делает обход). С этими обстоятельствами мы выдвигаем такие идеи. Во-первых, утвердить 2 проверки ГБР в любое время вместо 1, что создаст дополнительные проблемы для употребляющих алкоголь на рабочем месте, так как уменьшит возможное время употребления спиртных напитков, а также сильно повысит риски, что их поймают. Во-вторых, при проверке поста дожидаться, когда все охранники данного объекта сделают обход для того, чтобы подписать акт о проверке. Это заставит пьянствующих работников перестать прятаться от ГБР, так как если их не подпишет акт, то тогда получается, что они не были на своём участке в рабочее время, что приведёт к их увольнению по другой причине, а не за пьянство. Эти две меры должны свести к минимуму пьянство, так как многие станут бояться выпивать на работе, а те, кто всё-таки употребит спиртные напитки на рабочем месте, будут уволены и заменены новым сотрудником в кратчайшие сроки.

ГБР передвигается на машине, так что нам нужно будет рассчитать расходы на бензин. Сейчас расходы на бензин на проверку участков составляет 4 515 рублей. Если проверка будет проводиться два раза, то и потребуется в два раза больше бензина.

$$4\ 515 * 2 = 9\ 030 \text{ рублей}$$

Заработанную плату сотрудникам ГБР за второй обход прикрепленных объектов не повышаем, так как они работают 24-часовую смену и в их обязанности входит контролировать работников охраны на прикрепленных объектах. Также они будут замотивированы выявлять нарушителей дисциплины среди сотрудников ЧОПа, так как им за это полагаются премиальные – за предотвращение нарушения 2 500 рублей. Мы предположили, что у нас 20 % выпивают на работе, это около 10 сотрудников. Значит, мы предположим, что наши меры поспособствуют выявлению нарушителей, значит, мы должны выплатить премию 10 раз.

$$2\ 500 * 10 = 25\ 000 \text{ рублей}$$

С премии идут отчисления во внебюджетные фонды, также премия облагается НДФЛ

$$25\ 000 * 0.3 = 7\ 500 \text{ рублей}$$

$$25\ 000 * 0.13 = 3\ 250 \text{ рублей}$$

Таблица 15 – Планируемые расходы на разработку мероприятий

Статья расходов	Сумма, руб	Доля, %
Обучение	75 000	5,6
Медицинское освидетельствование	43 500	3,2
Закупка оружия	378 600	28,2
Расходы на бензин	9 030	0,7
Премирование	25 000	1,9

Продолжение таблицы 15

Оплата труда	570 000	42,4
Отчисления во внебюджетные фонды	169 500	12,6
НДФЛ	73 450	5,4
Всего	1 344 080	100

По таблице 15 видно, что на обучение уйдёт 5,6 % от всех затрат, на медицинское освидетельствование – 3,2 %, на закупку оружия – 28,2 %, на расходы на бензин – 0,2 %, на премирование – 1,9 %, на оплату труда – 42,4 %, на отчисления во внебюджетные фонды – 12,6 %, на НДФЛ – 5,4 %.

Услуги по охране стационарных объектов составляют около 80 % от всей выручки организации. Разница в стоимости услуг «Круглосуточный вооружённый пост» и «Круглосуточный пост» составляет 23,8 %. Доля услуги «Круглосуточный пост» от всех услуг по охране стационарных объектов составляет 72,09 %, также количество охранников, которые согласились повысить квалификацию – 15 человек, что составляет 48,387 % от всех охранников, имеющих 4 разряд:

$$0,8 * 0,238 * 0,729 * 0,48387 = 0,06799$$

Выручка от повышения квалификации охранников должна увеличиться на 6,8 %.

$$47\,679\,000 * 0,06799 = 3\,241\,921,192$$

Теперь рассмотрим ужесточение контроля за нахождением сотрудника на работе в нетрезвом состоянии. ЧОП может терять до 2 % выручки из-за пьяных сотрудников, так как пьяный охранник грубит посетителям, вызывая себе вёл или же может спать на работе, что в свою очередь вёл к падению доверия к охранной организации у заказчиков, которые постараются заказать

услуги в другой, более приемлемой фирме. Мы можем предполагать, что по статистике на рабочем месте в нетрезвом состоянии может находиться до 26,6 %. Но мы не можем точно сказать, что это 26,6 %, так как даже употребление алкогольных напитков чаще 1 раза в неделю, может позволить посещать работу в трезвом виде. Так что мы возьмём более низкие данные, 20 %. За порядком на посту следит группа быстрого реагирования (ГБР). Проблема состоит в том, что ГБР в ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» посещает участок только 1 раз в день, то есть после проверки охранник может начать пить, не беспокоясь о том, что его поймают. Также проблемой является то, что на посту обычно находится не один охранник, а несколько. ГБР могут проверить не всех охранников, так как на посту будут находиться только трезвые охранники, когда пьяный сотрудник будет прятаться на участке. С этими обстоятельствами мы выдвигаем такие идеи. Во-первых, утвердить 2 проверки ГБР в любое время вместо 1, что создаст дополнительные проблемы для употребляющих алкоголь на рабочем месте, так как уменьшит возможное время употребления спиртных напитков, а также сильно повысит риски, что их поймают. Во-вторых, при проверке поста записывать проверяющим список тех, кто отчитывался за ситуацией на посту. Это заставит пьянствующих работников перестать прятаться от ГБР, так как если их не будет в списке, то тогда получается, что они не были на своём участке в рабочее время, что приведёт к их увольнению по другой причине, а не за пьянство. Эти две меры должны свести к минимуму пьянство, так как многие станут бояться выпивать на работе, а те, кто всё-таки употребит спиртные напитки на рабочем месте, будут уволены и заменены новыми сотрудниками в кратчайшие сроки. Значит, после проведённых мер выручка должна повыситься на 2 %.

$$47\,679 * 0,02 = 953,58 \text{ тыс. руб.}$$

Таблица 16 - Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятия «Повышение квалификации персонала»

№	Показатель	Единица измерения	Буквенное обозначение	Числовое значение
1.	Объем реализации до внедрения мероприятия	тыс. руб.	Op1	47 679
2.	Объем реализации после внедрения мероприятия	тыс. руб.	OP2= OP1+ ΔB	50 920,62
3.	Прирост выручки за счет реализации мероприятия	тыс. руб.	ΔB	3 241,92
4.	Затраты связанные с проведением мероприятия	тыс. руб.	З	1 199,1

Рассчитаем экономический эффект от реализации мероприятия: $\text{Эф} = 3\,241,92 - 1\,199,1 = 2\,050,82$ тыс. руб.

Далее рассчитаем срок окупаемости мероприятия.

$\text{Ток} = 1\,199,1 / 3\,241,92 = 0,37$ года или 4,5 мес. Данным расчетом подтверждается окупаемость мероприятия за 4,5 месяца от начала его реализации.

Таблица 17 - Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятия «Ужесточение контроля за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом состоянии»

№	Показатель	Единица измерения	Буквенное обозначение	Числовое значение
1.	Объем реализации до внедрения мероприятия	тыс. руб.	Op1	47 679

Продолжение таблицы 17

2.	Объем реализации после внедрения мероприятия	тыс. руб.	OP2= OP1+ ΔB	48 929,58
3.	Прирост выручки за счет реализации мероприятия	тыс. руб.	ΔB	953,58
4.	Затраты связанные с проведением мероприятия	тыс. руб.	З	35,8

Рассчитаем экономический эффект от реализации мероприятия: $\text{Эф} = 953,58 - 35,8 = 917,78$ тыс. руб.

Далее рассчитаем срок окупаемости мероприятия.

$\text{Ток} = 35,8 / 953,58 = 0,04$ года или 0,48 мес. Данным расчетом подтверждается окупаемость мероприятия за 0,48 месяца от начала его реализации.

Сведем рассчитанные показатели экономической эффективности проектируемых мероприятий в таблицу.

Таблица 18 - Сводная таблица показателей экономической эффективности мероприятий

Мероприятия	Затраты, тыс.руб.	Дополнительная выручка, тыс.руб.	Годовой эффект, тыс.руб.	Срок окупаемости мероприятия, мес.
«Повышение разряда охранников»	1 199,1	3 241,92	2050,82	4,5
«Ужесточение контроля за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом состоянии»	35,8	953,58	917,78	0,48

Таким образом, расчет экономической эффективности предложенных мероприятий показал, что затраты на их реализацию окупаются в течение первого года реализации.

Рассчитаем прогнозные значения основных технико-экономических показателей хозяйственной деятельности ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» до и после внедрения мероприятий, как результат улучшения деятельности организации (таблица 19)

Таблица 19 - Основные технико-экономические показатели проекта до и после внедрения мероприятий

Показатели	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	Абсолютные изменения, тыс. руб.	Относит. изменения (темп прироста), %
Выручка, тыс. руб.	47 679	51 874,5	4 195,92	8,8
Полная себестоимость продаж, тыс. руб.	45 499	46 725,9	1 234,9	2,71
Прибыль (убыток), тыс. руб.	2 180	5 148,6	2 968,6	136,9
Рентабельность, %	4,57%	9,9%	+5,33%	116,63
Затраты на 1 рубль реализации	0,954	0,901	0,053	-5,6

Таким образом, по результатам главы 2, был проведён анализ эффективности использования производительности труда персонала предприятия ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ».

Изучив систему бухгалтерского и управленческого учета, документацию финансовой отчетности, мы узнали, что основные показатели деятельности учреждения, изменились следующим образом. Выручка в 2022 году увеличилась на 17 933 тыс. руб. по сравнению с 2021 годом, себестоимость увеличилась на 17 403 тыс.руб., чистая прибыль увеличилась на 445 тыс.руб.

Фонд заработной платы в 2022 году увеличился на 1 368 тыс. руб., среднегодовая заработная плата и среднемесячная увеличились на 24 тыс. руб. и 2 тыс. руб.

Из анализа технико-экономических показателей видно увеличение среднегодовой и среднемесячной заработной платы сотрудников на 16,67 %, с 12 тыс. руб. до 14 тыс. руб.

Стоит отметить, что количество сотрудников увеличилась на 19 человека, с 31 человека в 2020 году, до 50 человек в 2021 году. Уменьшилась выработка на одного работника на 28,9 %, но фонд заработной платы увеличился на 25,7%, чего явно не хватает при таком росте количества сотрудников. Уменьшение заработной платы показывает нам недостаток средств в фонде. Уменьшение заработной платы привело к падению мотивации сотрудников, что в свою очередь привело к падению производительности труда сотрудников на 34,5 %. Падение производительности труда уменьшило выручку по этому показателю на 12075 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом. В 2022 году ситуация с выработкой и заработной платой улучшилось. Выработка увеличилась на 57,46 % до 935,29 тыс.руб./чел, что лучше показателей 2020 года. Зарплата

увеличилась на 16,67 % до 14 тыс.руб., но всё равно остаётся меньше, чем в 2020 году (15,4 тыс.руб.). Благодаря росту выработки вырос коэффициент опережения, он стал больше единицы, что свидетельствует об улучшении управлением персонала.

Несмотря на то, что экономические показатели в 2022 году выросли по сравнению с 2021 годом, организации можно предложить мероприятие, с помощью которого можно будет увеличить доходы частной охранной организации.

- Повышением квалификации ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ»;
- Ужесточение контроля за нахождение сотрудника на работе в нетрезвом состоянии.

Затраты на разработанные мероприятия составят 1 234,9 тыс. руб., а выручка составит 4 195,92 тыс. руб. Экономическая эффективность составит 2 968,6 тыс. руб. Наблюдается повышение экономической эффективности деятельности.

Глава 3. Дополнительное образование учащихся основного общего образования по теме «Трудовые ресурсы»

3.1. Теоретические аспекты изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе обществознания

Приказом Министерства Просвещения РФ от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего и основного общего образования» были приняты новые стандарты ФГОС НОО и ФГОС ООО, вступающие в силу с 01.09.2022 г. [2]. Обновленная программа ФГОС сохраняет принципы вариативности, в формировании школами основных образовательных программ начального общего и основного общего образования, а именно:

- предусмотреть учебные предметы, учебные курсы и учебные модули;
- разработать и реализовать программы углубленного изучения отдельных предметов;
- учет интересов и возможностей образовательных организаций и их учащихся: разработка и внедрение индивидуальных учебных планов в соответствии с образовательными потребностями и интересами учащихся. Современное образование ориентировано на личностно-ориентированный подход.

Основной задачей ФГОС третьего поколения является определение требований к учащимся, в предыдущей редакции стандарт содержал лишь общие рекомендации по формированию определенных компетенций. Новый ФГОС ООО устанавливает четкие требования к предметным достижениям по каждой дисциплине, что позволяет вам ответить на следующие вопросы:

- Что конкретно школьник будет знать?
- Чем овладеет?

- Что освоит?

Требования к предметным результатам в новом ФГОС ООО:

- формируются в форме деятельности с повышенным акцентом на применение знаний и специальных навыков;

- изучению явлений и процессов современной России и мира в целом, современному состоянию науки уделяется все больше внимания.

Новый федеральный государственный образовательный стандарт более подробно описывает результаты освоения программы (личностные, предметные и метапредметные). Кроме того, основное внимание уделяется тому, как учащийся может применить полученные знания на практике.

Федеральный государственный образовательный стандарт обеспечивает единство образовательного пространства в России, вариативность содержания образовательных программ, благоприятные условия для обучения и стажировки, а также формирование культуры учащихся с использованием информационно-коммуникационных технологий. То есть сегодня ФГОС содержат довольно общие и расплывчатые формулировки. Главное отличие обновленных стандартов будет заключаться в том, что весь образовательный процесс будет подробно описан. Как упоминалось ранее, документ максимально точно формулирует требования к предметам всей школьной программы, и для каждого учебного предмета в нем устанавливаются четкие требования к академическим достижениям, указывается, какими минимальными знаниями и умениями должен овладеть учащийся.

Хочется отметить, что уже с младших классов учащиеся начнут изучать финансовую грамотность. В стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 25.09.2017 № 2039-р., задача

формирования финансовой грамотности учащихся начальных и общеобразовательных учреждений является одной из приоритетных [1]. Основы финансовой грамотности будут осваиваться учащимися в рамках таких расширенных предметных программ, как "Окружающий мир", "Математика", "Информатика", "Обществознание", "История". Финансовая грамотность - одна из важнейших компетенций современного человека. Ведь основы экономических знаний, понимание основных принципов финансового менеджмента и формирование новых полезных привычек в этой области, начиная со школьной скамьи, несомненно, являются одними из важнейших практических навыков, которые понадобятся ученику в будущем. В новом федеральном государственном образовательном стандарте большое внимание уделяется практико-ориентированному подходу к преподаванию. Как подчеркивается Министерством образования: "школьные программы должны предоставлять наиболее актуальные знания, которые учащиеся могут применить в реальной жизни". [2].

В настоящее время знания в экономической сфере являются неотъемлемой частью современного общего образования. Изучение экономики в курсе общественных наук создает лучшие условия для формирования экономической культуры и экономического мышления учащихся. Во время подготовки нашего запланированного мероприятия на тему «Трудовые ресурсы» необходимо было проанализировать учебники 8-11 классов в соответствии с действующим ФГОС и изменениями нового ФГОС, рассмотреть блок «Экономика» и какое значение в нем уделяется рассмотрению данной темы.

Учебник по обществознанию 8 класса под редакцией К.В. Сорвина [33] полностью посвящен рассмотрению блока «Экономика». Учебник знакомит обучающихся с составными компонентами экономической сферы,

устройством рыночной экономики. Представим в таблице 19 темы, с которыми знакомятся учащиеся во второй главе «Как устроена рыночная экономика».

Таблица 20 – Вторая глава «Как устроена рыночная экономика»

Глава 2. «Как устроена рыночная экономика»	Количество часов
Урок 7. Как работает свободный рынок	1ч
Урок 8. «Невидимая рука» рынка и общественный интерес	1ч
Урок 9. Предприятие в рыночной экономике	1ч
Урок 10. Выручка, издержки и прибыль фирмы	1ч
Урок 11. Конкуренция	1ч
Урок 12. Трудовая деятельность	1ч
Урок 13. Рынок труда. Заработная плата и стимулирование труда	1ч

Как мы можем увидеть из таблицы 19 тема трудовых ресурсов в данном учебнике рассматривается в отдельном параграфе. В ходе изучения программного материала учащиеся отвечают на такие вопросы:

- Как устроен рынок труда?
- Что такое сдельная и повременная оплата труда?
- На что влияет уровень безработицы в стране?

Затем учащиеся знакомятся с такими понятиями: «спрос на труд», «предложение труда», категории населения на рынке труда. Далее ребята очень подробно знакомятся с факторами, влияющими на спрос и предложения на рынке труда. Изложение теоретического материала основано на практике, с особым акцентом на практико-ориентированный подход, который особенно подчеркивается в соответствии с новым ФГОС. В экономической сфере каждый элемент изучается отдельно, используется дифференцированный подход к изучению материала, представлены более

современные учебные и дополнительные материалы, а также более разнообразные и интересные практические задания.

Также хочется отметить, что в учебнике по обществознанию для 8 класса под редакцией К.В. Сорвина методический материал содержит вопросы и задания, направленные на подготовку, учащихся к ОГЭ. Также представлен дополнительный методический материал для подготовки к участию в олимпиадах по общественным наукам.

Далее проанализируем учебник по обществознанию для 8 класса в образовательных учреждениях под редакцией Боголюбова Л.Н. [30]. В нем экономический блок углубляет знания учащихся об основных фазах общественного производства (производство, обмен, потребление) путем изучения ключевых экономических концепций. Они изучают концепции относительно высокой степени обобщения, охватывающие широкий спектр различных явлений экономической жизни (экономическая система, рынок, собственность, ограниченные ресурсы). Его преимуществом является рассмотрение микроэкономических вопросов — экономических отношений между отдельными хозяйствующими субъектами (потребителями, производителями, фирмами). Особое внимание также уделяется некоторым макроэкономическим проблемам, включая роль государства в экономике, безработицу, международную торговлю.

Таблица 21 – Блок «Экономика» в учебнике по обществознанию под редакцией Боголюбова Л.Н. для 8 класса

Блок экономика	Количество часов
Урок 1. Экономика и ее роль в жизни общества	1ч
Урок 2. Главные вопросы экономики	1ч
Урок 3. Собственность	1ч
Урок 4. Рыночная экономика	1ч
Урок 5. Производство – основа экономики	1ч

Продолжение таблицы 21

Урок 6. Предпринимательская деятельность	1ч
Урок 7. Роль государства в экономике	1ч
Урок 8. Распределение доходов	1ч
Урок 9. Потребление	1ч
Урок 10. Инфляция и семейная экономика	1ч
Урок 11. Безработица, ее причины и последствия	1ч
Урок 12. Мировое хозяйство и международная торговля	1ч

В данном учебнике тема трудовых ресурсов рассматривается в параграфе «Безработица, ее причины и последствия», где обсуждаются такие понятия, как «востребованные профессии», причины безработицы, роль государства в обеспечении занятости. Учащиеся знакомятся с основными причинами, видами безработицы и мерами борьбы с ней.

Аналогичная ситуация прослеживается и при рассмотрении учебника по обществознанию для 8 класса под редакцией А.И. Кравченко, Е.А. Певцовой 2010 г. [27].

Таблица 22 – Блок «Человек и экономика» в учебнике по обществознанию Кравченко А.И. для 8 класса

Блок «Человек и экономика»	Количество часов
Урок 1-2. Экономика как хозяйство и как наука	2ч
Урок 3-4. Основы экономики	2ч
Урок 5. Деньги, их функции	1ч
Урок 6. Собственность и ее формы	1ч
Урок 7. Рынок и рыночный механизм	1ч
Урок 8. Конкуренция в условиях рынка	1ч
Урок 9. Предпринимательство	1ч
Урок 10. Формы предприятий	1ч
Урок 11. Банки и банковские услуги	1ч
Урок 12. Страховые услуги	1ч
Урок 13. Рынок труда	1ч

Продолжение таблицы 22

Урок 14. Семейная экономика	1ч
Урок 15. Экономические циклы	1ч
Урок 16. Роль государства в развитии экономики	1ч
Урок 17. Государственный бюджет	1ч
Урок 18. Налоги и налогообложение	1ч
Урок 19. Социальное неравенство и социальная политика	1ч

В разделе «Экономика» рассматриваются основные экономические явления – цена, рынок, спрос и предложение, конкуренция, предпринимательство, обмен и потребление, доход, производство, товары и деньги, роль государства в экономике. Тема трудовых ресурсов рассматривается в разделе «Рынок труда». Учащиеся изучают сущность, виды труда, значение труда, а также понятия «рабочая сила» и «рынок труда». При закреплении материала они отвечают на вопрос: «Почему люди теряют работу, и что должен знать безработный?».

В учебнике по обществознанию Котовой О.А. и Лисковой Т.Е. [26] для 8 класса изучению экономической сферы посвящены две главы. Рассмотрим темы главы 1. «Мир экономики», представленные в таблице 22.

Таблица 23 – Глава 1. «Мир экономики»

Глава 1. «Мир экономики»	Количество часов
Урок 1. Экономика и ее роль в жизни общества	1ч
Урок 2. Собственность и экономические системы	1ч
Урок 3. Спрос и предложение	1ч
Урок 4. Как рынок регулирует экономику	1ч
Урок 5. Экономика фирмы	1ч
Урок 6. Роль государства в экономике	1ч
Урок 7. Деньги и их функции	1ч
Урок 8. Для чего нужны банки и биржи	1ч
Урок 9. Занятость и безработица	1ч
Урок 10. Налоги	1ч

Продолжение таблицы 23

Урок 11. Государственный бюджет	1ч
Урок 12. Как развивается экономика	1ч

Следует отметить, что в данном учебнике трудовые ресурсы также рассматриваются в контексте занятости и безработицы. Дети знакомятся с понятиями «рынок труда», «стимулирование труда». Раскрывается значение понятий «занятость», «безработица». Безработица характеризуется как состояние рынка труда, называются ее причины. Разъясняется роль государства в обеспечении занятости, называются меры, способствующие снижению безработицы.

В рамках практических заданий учащимся предлагается проанализировать государственную политику из источников, адаптированных к сфере занятости, для моделирования практических ситуаций, связанных с причинами и последствиями безработицы. На наш взгляд, задание очень интересное, оно направлено на самостоятельную поисковую деятельность, понимание и закрепление пройденного материала.

Давайте рассмотрим учебник по обществознанию для 9 класса авторов Кудиной М.В., Чурзиной И.В. [31]. В этом учебнике рассматриваются экономика и ее основные элементы, экономическая система и хозяйственная деятельность, роль государства в современной экономике, основы финансовой грамотности (деньги, банки и новые виды банковского обслуживания, семейная экономика, личные финансы и др.).

Тема «Трудовые ресурсы» рассматривается во второй главе учебника в параграфе «Рынок труда. Кем я должен быть?», который рассчитан на 2 часа школьной программы. Ребятам разъясняются такие понятия, как «рынок труда», «профсоюз», «экономически активное население», «занятость», «безработица», «профессия», «заработная плата», «минимальная заработная

плата». Раскрыты функции биржи труда.

Учебник содержит фрагменты нормативных правовых актов, в которых описывается деятельность государства в сфере занятости населения. Учащимся предлагается высказать суждения о востребованности профессий на рынке труда, дать экономические объяснения различий в заработной плате, привести аргументы в пользу выбора профессии с учетом состояния рынка труда и других экономических факторов.

Хотелось бы также отметить особенности данного учебника: красочность, логически выстроенная структура учебного материала, распределение основных понятий, рассмотрение различных аспектов изучаемой темы, представлены различные иллюстрации, таблицы, диаграммы, графики, схемы.

В рассматриваемых учебниках по обществознанию Л.Н. Боголюбова, Ф.И. Кравченко и М.В. Кудиной [33,28,32] для 10-11 классов в курсе 10-го класса рассматривается блок «Экономика», где систематически показываются механизмы функционирования рыночной экономики и затрагиваются вопросы рынка труда, занятости и безработицы, виды безработицы. 2 часа на тему «Занятость и безработица» посвящены государственной политике в области занятости. Учащиеся характеризуют объекты спроса и предложения на рынке труда, механизмы их взаимодействия. При работе с дополнительными источниками информации ребята приводят примеры особенностей работы с молодежью, оценивают свои возможности трудоустройства на рынке труда.

Следует отметить, что все рассмотренные нами учебники полностью соответствуют федеральным государственным образовательным стандартам начального и среднего общего образования и содержат все необходимые теоретические концепции, профессиональные термины и практические

задания для более полного понимания и закрепления учебного материала. Красочная, логически выстроенная структура учебного материала, выделяющая основные понятия, рассматривающая различные точки зрения на изучаемую тему, представлены различные иллюстрации, таблицы, схемы, графы, схематизмы. Методический аппарат каждого параграфа включает в себя различные фрагменты из документов, а также вопросы и практические задания различной сложности.

Таким образом, проанализировав учебники по обществознанию, включенные в федеральный перечень учебников в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта и с учетом блока экономической сферы в 8-11 классах, мы пришли к выводу, что рассмотрение темы «Трудовые ресурсы» актуально и важно для учащихся как для участия в олимпиадах, так и для подготовки к ОГЭ и ЕГЭ по обществознанию. Эта тема является одной из основных тем единого государственного экзамена (ЕГЭ) по обществознанию в тематическом блоке «Экономика».

В учебниках, которые мы рассмотрели, учащиеся рассматривают тему «Трудовые ресурсы» во взаимосвязи с темами «Рынок труда», «Занятость и безработица». Но полностью рассмотреть эту тему в течение одного часа невозможно. Поэтому мы предлагаем провести внеурочное мероприятие для углубления знаний учащихся по этой теме «Трудовые ресурсы организации». Предлагаемая нами внеурочная работа основана на практико-деятельностном подходе, который особенно подчеркивается в соответствии с новым Федеральным государственным образовательным стандартом, как уже отмечалось ранее. Ведь именно школа готовит ребенка к активной деятельности в различных сферах жизни.

3.2. Разработка внеурочного занятия на тему: «Трудовые ресурсы организации»

В рассмотренных нами учебниках, тему «Трудовые ресурсы организации» учащиеся рассматривают во взаимосвязи с другими темами. Поэтому мы предлагаем внеклассное занятие для углубления знаний студентов по этой теме с использованием регионального компонента, то есть мы рассмотрим тему «Трудовые ресурсы организации» на примере частного охранного предприятия.

Внеурочные занятия являются одним из основных факторов, способствующих всестороннему развитию личности учащегося. Каждое учебное заведение организует внеурочное занятие, как на базе своей школы, так и за счет социальных партнеров учебного заведения. Внеурочные занятия направлены на вовлечение учащихся в активные формы получения знаний, умение ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления.

В старших классах возрастает важность организации самостоятельной познавательной учебной деятельности учащихся, включая использование ИКТ. Федеральный государственный образовательный стандарт и «Примерная основная образовательная программа среднего общего образования» направлены на то, чтобы учитель реализовал возможности, предоставляемые современными информационными технологиями. Поэтому, помимо традиционных уроков, важную роль играют внеурочные мероприятия учащихся, которые могут проходить в различных формах: студенческая конференция, дискуссия, круглый стол, защита проекта, практическое занятие с использованием ИКТ. В связи с этим, предлагаем разработанное нами

внеурочное мероприятие

«Трудовые ресурсы организации», направленное на расширение и практическое применение знаний по изучаемой теме, а также на организацию самостоятельной познавательной деятельности с применением ИКТ.

Актуальность внеурочного мероприятия обусловлена тем, что основное богатство любой страны – люди. Человек – главный производитель разнообразных благ. Поэтому будущее России, прежде всего, зависит от её человеческого потенциала.

Цель внеурочного занятия: сформировать у обучающихся представления о трудовых ресурсах организации, как основ современной экономики; углубить представления учащихся о важности анализа и оценки трудовых ресурсов организации.

Задачи:

- Образовательная: сформировать понятия о трудовых ресурсах организации и роли трудовых ресурсов на современном рынке труда.

- Развивающая: развивать у учащихся познавательный интерес, стремление к самостоятельному поиску знаний; стимулировать творческую мыслительную деятельность учащихся. Развивать у учащихся умения разбираться в показателях и формулах.

Воспитывающая: воспитание мотивов учения - положительного отношения к знаниям, умениям.

Этапы внеурочного занятия:

1) Подготовительный. Составление плана и технологической карты внеурочного занятия, подбор соответствующей литературы по выбранной теме, подготовка практических заданий, подготовка сопутствующей презентации.

2) Организационный. Проверка количества учащихся и их готовности к

внеурочному занятию, приветствие учащихся.

3) Мотивационный. Эмоциональная, психологическая и мотивационная настроенность учащихся к занятию. Учитель создает условия для возникновения у учащихся внутренней потребности включения в деятельность.

4) Целевой. Актуализация темы: «Трудовые ресурсы организации» и расширение представлений учащихся о том, что трудовые ресурсы предприятия являются важнейшим фактором любого производства, от качества и эффективности которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Для начала учащимся предлагается вспомнить: «Кто относится к трудовым ресурсам предприятия и какое влияние они оказывают на конкурентоспособность организации?». Учащиеся высказывают свое мнение.

Преподаватель приходит к выводу, что человеческие ресурсы занимают особое место во всей совокупности ресурсов организации. В период рыночных отношений роль трудовых ресурсов значительно возрастает. Инвестиционный характер производства, насыщенность знаниями и повышение конкурентоспособности продукции изменили требования к работнику, повысили важность творческого отношения к работе и высокого профессионализма. Это привело к значительным изменениям в управлении персоналом предприятия. Трудовые ресурсы как фактор производства существенно отличаются от других факторов производства. На уровне каждого хозяйствующего субъекта вместо термина «рабочая сила» используется термин «персонал» или «обслуживающий персонал». Затем учитель вместе с учениками формирует тему внеурочного занятия, а также основные вопросы для рассмотрения.

Содержательный. Учитель излагает материал по теме внеурочного занятия, обсуждает возникающие вопросы и доходчиво объясняет учащимся тему, которая изучается на конкретном примере. Учитель поясняет, что трудовые ресурсы - совокупность людей, обладающих способностью трудиться. Трудовые ресурсы включает в себя население трудоспособного возраста – мужчин в возрасте 16-65 лет, женщин в возрасте 16-60 лет, подростков и лиц пенсионного возраста, за исключением инвалидов 1 и 2 групп, а также лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

СОСТАВ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

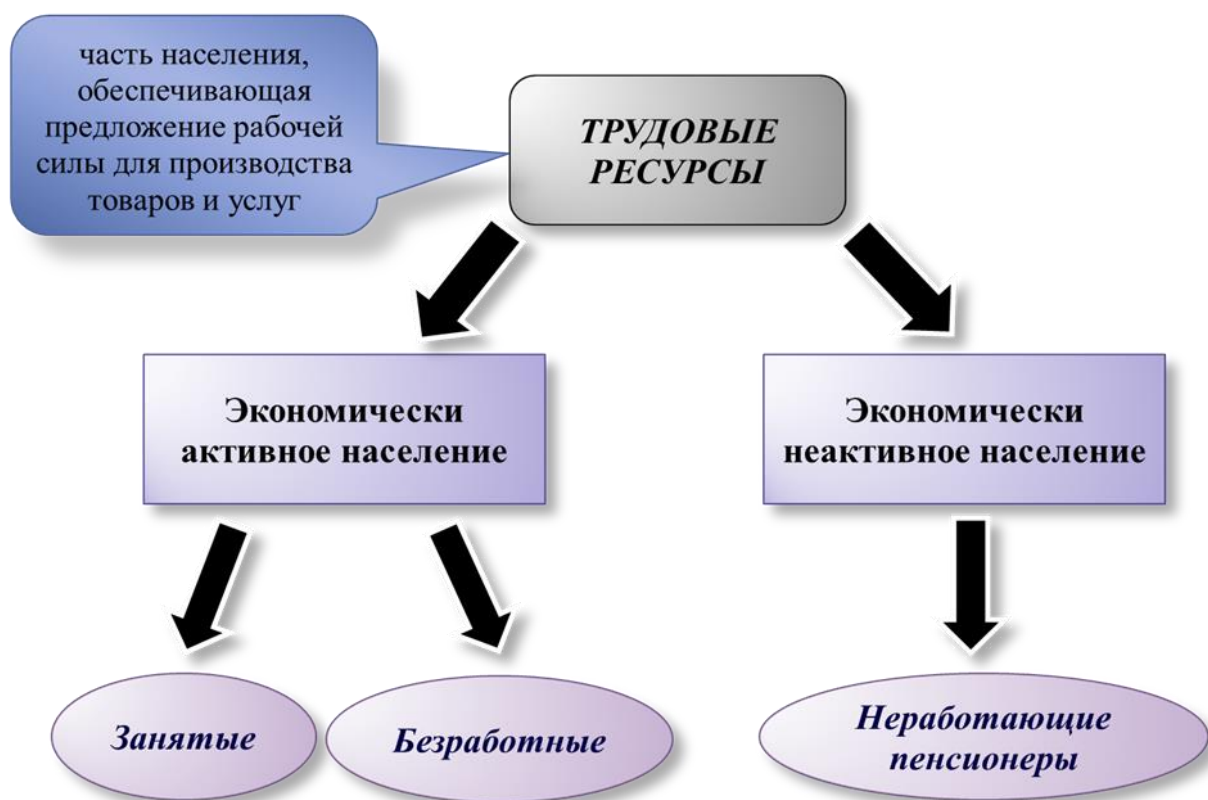


Рисунок 11 – Состав трудовых ресурсов

В условиях рынка часть трудоспособного населения может быть не занятой, поэтому в составе трудовых ресурсов выделяют группы незанятого,

частично занятого населения. В соответствии с этим определяются показатели уровня безработицы или занятости.

Для актуализации знаний учитель задает вопрос: «А как вы считаете, количество безработных сейчас увеличилось или уменьшилось?»

Сейчас каждый восьмой житель нашей страны трудоспособного возраста считается безработным (но не все они зарегистрированы официально). Эта часть экономически активного населения не может найти себе работу, т.к. соотношение спроса на рабочую силу и её предложение не всегда совпадают. А ведь именно это соотношение и считается рынком труда – это соотношение спроса на рабочую силу и её предложения.

В 70-х годах был огромный спрос на рабочую силу. Поменять место работы, устроившись на другое предприятие или учреждение, было не трудно. Везде висели объявления: требуются – и список специалистов, востребованных предприятием. Сейчас, особенно в средних и малых городах, не говоря уже о нас, сельской местности, трудно найти подходящую работу. Наше правительство официально признало существующую в стране безработицу.

- В чём же причина? Давайте попробуем разобраться.

Два варианта:

- Низкая оплата труда – работодатель может набрать побольше дешёвых работников, работники не имеют большого желания работать за низкую оплату своего труда. Следовательно, рабочих мест много, существует спрос на рабочую силу, а желающих работать мало, поэтому спрос превышает предложение и возникает дефицит работников.

- Высокая оплата труда – работодателю нужно обходиться как можно меньшим количеством работников, а работникам очень хочется получить высокооплачиваемую работу, следовательно, рабочих мест мало, существует

низкий спрос на рабочую силу, но зато высокое её предложение, т.е. предложение больше спроса, и в результате – безработица.

Далее учитель подводит детей к необходимости трудовой деятельности человека в течение жизни, а как следствие к выбору профессии. Ребятам предлагается ответить на ряд поставленных вопросов:

- Как вы считаете, можно ли сейчас прожить на пособие по безработице?

А какой же тогда выход?

- А вы можете уже сейчас побеспокоиться о том, что проблема безработицы вас не коснулась?

Учащиеся вместе с педагогом вспоминают ранее изученные понятия.

Профессия — это особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков.

Специальность — это вид деятельности в рамках профессии, который имеет специфические характеристики и требует от сотрудников дополнительных специализированных знаний и навыков.

Работники каждой профессии и специальности различаются по уровню квалификации, т.е. степени овладения работниками определенной профессии или специальности, что отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Кадры — это сотрудники различных профессиональных квалификационных групп, занятые на предприятии и включенные в кадровый список.

Структура кадров предприятия – это соотношение различных категорий работников к общей их численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия. Причем удельный вес той или иной категории определяется особенностями отрасли.

Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм. Учитель предлагает ребятам ознакомиться с таблицей.

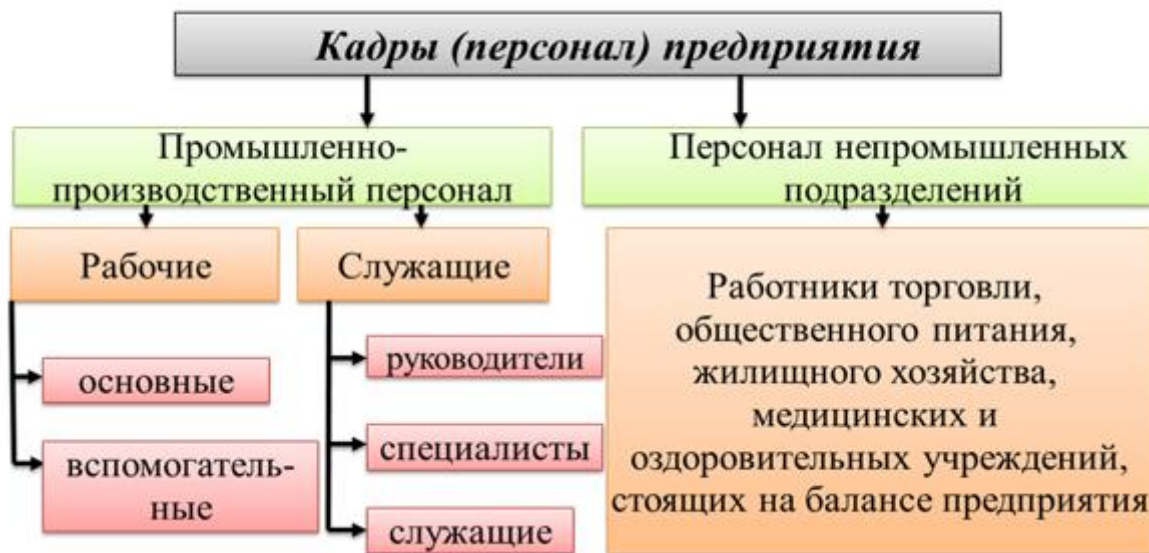


Рисунок 12 – Классификация трудовых ресурсов

Движение персонала предприятия (оборот персонала предприятия) – изменение численности работников предприятия в связи с их увольнением и приемом на работу.

Различают следующие показатели движения персонала:

1. Оборот по приему;
2. Оборот по увольнению;
3. Общий оборот рабочей силы.

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Коэффициент оборота по приему:

Коб. пр. = Число принятых на работу/Тсп*100%,

где Коб. пр. – коэффициент оборота по приему;

Тсп – среднесписочная численность работающих.

Коэффициент оборота по выбытию:

Коб. выб. = Число выбывших/Тсп*100%,

где Коб. выб. – коэффициент оборота по выбытию;

Тсп – среднесписочная численность работающих.

Производительность труда — это эффективность трудового процесса, результативность человеческой деятельности в сфере материального производства.

Для измерения производительности в промышленности используются два основных показателя:

1. Выработка измеряется объемом продукции за единицу рабочего времени или на одного среднесписочного работника в год.

Это самый распространенный и универсальный показатель производительности труда. Существует три метода определения объема производства: натуральный, стоимостной и трудовой.

Производство в натуральном или стоимостном выражении — это отношение объема произведенной или проданной продукции к среднесписочной численности работников.

Производительность труда в наибольшей степени характеризуется показателем выпуска продукции в натуральном выражении - в тоннах, метрах, штуках и других натуральных показателях.

При трудовом методе работы производительность определяется в нормо-часах. Этот метод в основном используется на отдельных рабочих местах, в группах, участках, а также в цехах по производству разнородных и незавершенных изделий.

2. Трудоемкость — это затраты рабочего времени на производство единицы продукции. В зависимости от состава включенных в неё трудозатрат:

а) трудоемкость производства - затраты труда основных и вспомогательных работников;

б) трудоемкость управления производством – затраты труда управленческих работников;

с) полная трудоемкость - затраты труда всех категорий промышленного и производственного персонала.

Далее на примере охранной организации «ГРОМ-ПРОФИ» учитель показывает учащимся, как выработка и производительность труда рабочих влияет на выручку организации. Также учитель затронет изменение состава персонала на данном предприятии, что поможет учащимся в решении предложенных задач.

Практический. Предлагаемое нами внеурочное мероприятие на тему "Трудовые ресурсы организации" направлено на активизацию и вовлечение учащихся в образовательный процесс путем применения полученных знаний на практике на конкретном примере.

Задача 1

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 человек. В течение года уволились по собственному желанию 37 человек, уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 человек, ушли на пенсию 11 человек, поступили в учебные заведения и были призваны в армию 13 человек, переведены на другие должности в другие подразделения предприятия 30 человек.

Определить:

- коэффициент выбытия кадров;
- коэффициент текучести кадров.

Задача 2

Определить среднесписочную численность работников за I квартал и

год, если организация имела среднесписочную численность в январе – 620 человек, в феврале – 640, в марте- 690 человек. Далее предприятие расформировали.

Задача 3

Сезонное предприятие работает с 15 марта. Число работников по списку:

15 марта - 200 человек;

16 - 202 человека;

17 -203 человека;

18, 19 — выходные;

с 20 по 31 марта — 205 человек;

с 1 апреля по 15 июня — 305 человек;

с 16 июня по 31 августа — 310 человек;

с 1 сентября по 31 декабря — 200 человек.

Определить среднесписочную численность работников в марте, I, II, III, IV кварталах и за год.

Подведение итогов внеурочного занятия.

Рефлексия. Прием «Плюс-минус-интересно». Учитель предлагает учащимся проанализировать содержание внеурочного занятия, что было интересно, с какими трудностями они столкнулись, чему новому они научились и какие навыки получили, и, конечно же, оценить свою работу на уроке.

Из третьей главы следует, что главной задачей ФГОС третьего поколения становится конкретизация требований к обучающимся. В документе будут максимально точно сформулированы требования к предметам всей школьной программы, а по каждому учебному предмету даны четкие требования к образовательным результатам, конкретизировано, какой минимум знаний и умений должен освоить учащийся.

Обновленный федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения усиливает акцент на практическом применении полученных знаний и умений, а также формировании культуры использования информационно-коммуникационных технологий у учащихся. В новом федеральном государственном образовательном стандарте большое внимание уделяется практико-ориентированному подходу к преподаванию. Как подчеркивается Министерством образования: «школьные программы должны предоставлять наиболее актуальные знания, которые учащиеся могут применить в реальной жизни». [4].

Хочется отметить, что учащиеся начинают изучать финансовую грамотность с младших классов школы. В стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 25.09.2017 № 2039-р., задача формирования финансовой грамотности учащихся начальных и общеобразовательных учреждений является одной из приоритетных [3].

В настоящее время знания в экономической сфере являются неотъемлемой частью общего образования. Изучение экономики в курсе общественных наук создает условия для формирования экономической культуры и экономического мышления учащихся. При подготовке к запланированному нами мероприятию по теме «Трудовые ресурсы предприятия» необходимо было проанализировать учебники по обществознанию 8-11 классов и рассмотреть блок «Экономика», какое значение в нем уделяется рассмотрению темы «Трудовые ресурсы».

Нами были просмотрели учебники по обществознанию Л.Н. Боголюбова, А. И. Кравченко, М. В. Кудиной, О. А. Котовой, К. В. Сорвина. Проанализировав эти учебники, мы пришли к выводу, что рассмотрение темы «Трудовые ресурсы» актуально и важно для учащихся как для участия в

олимпиадах, так и для подготовки к ОГЭ и использования его в общественных науках. Тему «Трудовые ресурсы» учащиеся рассматривают в взаимосвязи с темами «Рынок труда», «Занятость и безработица». Но в рамках одного часа полноценно рассмотреть данную тему невозможно. Поэтому нами предлагается внеурочное мероприятие на тему «Трудовые ресурсы организации». Актуальность внеурочного мероприятия заключается в том, что знание таких понятий, как «занятость» и «безработица», а также факторов, влияющих на рынок труда, очень важно для понимания современной рыночной экономики. Во время внеурочного занятия учащиеся смогут самостоятельно проанализировать и оценить трудовые ресурсы организации на примере анализа, представленного на основе материалов ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ". Целью предлагаемого нами внеурочного мероприятия является активизация и вовлечение учащихся в образовательный процесс путем применения полученных знаний на практике.

В настоящее время внеурочные занятия являются одним из основных факторов, способствующих всестороннему развитию личности учащегося. Данный вид деятельности направлен на решение конкретных образовательных задач, основанных на требованиях федерального государственного общеобразовательного стандарта. Внеурочная деятельность является составляющей частью учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения, также одна из многочисленных форм организации свободного времени учащихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе исследования теоретических положений, затрагивающих вопросы управления трудовыми ресурсами, можно выделить, что они являются важнейшим элементом в деятельности любой современной компании. Это связано с тем, что значительную роль в производственном процессе играют трудовые ресурсы, поскольку синергия человека, предметов труда и материальных потоков обеспечивает повышение эффективности работы предприятия. На сегодняшний день на формирование структуры и состава трудовых ресурсов предприятия влияет достаточно большое количество различных факторов. Трудовые ресурсы оказывают существенное влияние на эффективность производственно-хозяйственной деятельности любого хозяйствующего субъекта. В литературе, посвященной организации наиболее эффективного использования трудовых ресурсов, существует несколько подходов к определению структуры и состава трудовых ресурсов предприятия. Их наличие обусловлено тем, что многие предприятия нуждаются в собственной кадровой структуре, которая определяется довольно большим количеством различных факторов. Следует также отметить, что достаточно большое количество различных показателей характеризуют трудовые ресурсы предприятия. Объектом исследования в рамках данной работы является ООО ЧОО "ГРОМ-ПРОФИ". Эта компания занимается охранной деятельностью.

Сегодня в деятельности предприятия наблюдается ряд проблем с использованием трудовых ресурсов, среди которых: сокращение показателя производительности труда персонала, уменьшение показателя постоянства кадров в организации, падение рентабельности организации. Для

повышения эффективности использования трудовых ресурсов выбранного предприятия было предложено мероприятие: повысить квалификацию охранников с 4 разряда до 6. А также провести курс лекций о вреде алкоголизма. Данные рекомендации позволят увеличить объём выручки организации на 2 332,52 тыс. руб. Наличие положительных эффектов говорит о том, что предложенные рекомендации могут быть внедрены в работу предприятия, а также в работу аналогичных компаний или предприятий охранной отрасли в РФ.

В третьей главе был разработан план-конспект внеурочного занятия на тему «Трудовые ресурсы организации» и сформулированы основные этапы урока.

Приоритетным направлением, обозначенным в новом образовательном стандарте, является целостное развитие личности в системе образования. Это достигается за счет формирования универсальных учебных действий, создающих возможность самостоятельного успешного усвоения новых знаний, умений и компетенций, включая организацию усвоения, то есть умение учиться.

Таким образом, удалось достичь основной цели работы и решить поставленные задачи.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2017 г. № 2039-р. Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 гг.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N 1897). – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/> – (дата обращения: 13.05.2022).
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
4. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018 .– 161 с.
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
6. Баранов А.Н., Макурина А.Н. ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-kak-glavnyu-resurs-organizatsii> (дата обращения: 25.12.2022).
7. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
8. Василенко, В. А. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие : [16+] / В. А. Василенко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. –

208 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205> (дата обращения: 27.12.2022). – Библиогр.: с. 200-202. – ISBN 978-5-4499-2767-5. – DOI 10.23681/621205. – Текст : электронный.

9. Василенко, В. А. Управление персоналом: научная методология : учебное пособие : [16+] / В. А. Василенко. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 200 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=687654> (дата обращения: 27.12.2022). – Библиогр.: с. 191-196. – ISBN 978-5-4499-3076-7. – Текст : электронный.

10. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.

11. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 5053.

12. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

13. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

14. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами:

15. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.

16. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.

17. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.
18. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 27.12.2022). – Библиогр.: с. 201-203. – ISBN 978-5-394-02527-3. – Текст : электронный.
19. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
20. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
21. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
22. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.
23. Исаева Е.В. ТЕХНОЛОГИИ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СЕТИ АВТОСАЛОНОВ // The Scientific Heritage. 2022. №93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-postroeniya-effektivnoy-sistemy-obucheniya-i-otsenki-personala-v-seti-avtosalonov> (дата обращения: 25.12.2022).

24. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.
25. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
26. Котова, О.А. Обществознание. 8 класс : учеб. для общеобразоват. организаций / О.А. Котова, Т.Е. Лискова. – М.: Просвещение, 2019. – 80 с.
27. Кравченко, А.И. Обществознание : Учебник для 8 класса общеобразовательных учреждений / А.И. Кравченко. – 11-е изд. – М.: ООО «Русское слово», 2010. – 192 с.
28. Кравченко. А.И. Обществознание : учебник 10 класса общеобразовательных учреждений / А.И. Кравченко. – 3-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2013. – 376 с.
29. Н.Л. Ананьина ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПЛАКАТОВ ПО АНТИАЛКОГОЛЬНОЙ И АНТИНИКОТИНОВОЙ ПРОПАГАНДЕ // Гигиена и санитария. 1988. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-effektivnost-vozddeystviya-plakatov-po-antialkogolnoy-i-antinikotinovoy-propagande> (дата обращения: 13.06.2023).
30. Обществознание : 8 класс : учебник / Л.Н. Боголюбов, Н.И. Городецкая, Л.Ф. Иванова и др. – М.: Просвещение, 2014. – 255 с.
31. Обществознание : учебник для 9 класса общеобразовательных организаций / И.В. Кудина, И.В. Чурзина; под ред. В.А. Никонова, М.: ООО «Русское слово – учебник», 2019. – 224 с.
32. Обществознание : учебник для 10-11 классов общеобразовательных организаций. Базовый уровень: в 2 ч. Ч. 1 / М.В. Кудина,

- М.В. Рыбакова, Г.В. Пушкарева и др.; под ред. В.А. Никонова. – 2-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2020. – 384 с.
33. Обществознание. 10 класс : учеб. для общеобразоват. учреждений : базовый уровень / Л.Н. Боголюбов, Ю.И. Аверьянов, Н.И. Городецкая и др.; под ред. Л.Н. Боголюбова; М.: Просвещение, 2009. - 351 с.
34. Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / В. Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2020. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136> (дата обращения: 27.12.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-11-5. – Текст : электронный.
35. Современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
36. Управление персоналом : учебное пособие : [16+] / И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская, М. С. Гусарова ; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 27.12.2022). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
37. Шрамко Ирина Владимировна, Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна Методические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов // International scientific review. 2019. №LIX. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-aspekty-analiza-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-1> (дата обращения: 27.12.2022).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерский баланс ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» за 2020-2022 гг

ИНН 6321124873

КПП 632401001

Форма по КНД 0710096

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2022 года	На 31 декабря 2021 год	На 31 декабря 2020 года
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
	Материальные внеоборотные активы ²	1150	96	151	197
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ³	1170	-	-	-
	Запасы	1210	377	62	229
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 060	225	193
	Финансовые и другие оборотные активы ⁴	1230	10 494	8 437	6 255
	БАЛАНС	1600	12 026	8 875	6 874
ПАССИВ					
	Капитал и резервы ⁵	1300	10 634	7 959	6 772
	Целевые средства	1350	-	-	-
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды	1360	-	-	-
	Долгосрочные заемные средства	1410	500	-	-
	Другие долгосрочные обязательства	1450	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	892	916	102
	Другие краткосрочные обязательства	1550	-	-	-
	БАЛАНС	1700	12 026	8 875	6 874

¹ Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу.

² Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.

³ Включая результаты исследований и разработок, незавершенные капитальные вложения в нематериальные.

⁴ Включая дебиторскую задолженность.

⁵ Некоммерческая организация вместо показателей "Капиталы и резервы" включает "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды".

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчёт о финансовых результатах ООО ЧОО «ГРОМ-ПРОФИ» за 2021-22 гг.

ИНН 6321124873
КПП 632401001

Форма по КНД 0710096
Форма по ОКУД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ⁶	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2022 года.	На 31 декабря 2021 года.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁷	2110	47 679	29 746
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(45 499)	(28 096)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	166	1
	Прочие расходы	2350	(295)	(153)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(489)	(311)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 562	1 187

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).