



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

ПОВЫШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА КАК ФАКТОР
РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ИП ЗАХАРОВ А.А.)

Выпускная квалификационная работа
по направлению 38.03.02 Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»

Выполнил:

Студент группы ЗФ-411-114-4-1Рад
Шипковский Станислав Игоревич

Проверка на объем заимствований:

92,74 % авторского текста

Научный руководитель:

к.э.н., доцент,
Рябчук Павел Георгиевич

Работа рекомендована к защите

« 14 » апреля 2017 г.

декан факультета

(к.п.н., доцент Е.И. Иголкина)

Челябинск
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	6
1.1. Современное состояние и периодика развития малого бизнеса в Российской Федерации на современном этапе	6
1.2. Элементы организации труда. Их сущность	22
1.3. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда	33
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА СУБЪЕКТЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	40
2.1. Краткая характеристика объекта анализа	40
2.2. Анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия	42
2.3. Анализ трудовых показателей на малом предприятии ИП Захаров	46
2.4. Анализ организации труда на субъекте малого предпринимательства	58
3.1. Техническая характеристика предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации труда	61
3.2. Оценка экономической эффективности мероприятия по информационному перевооружению рабочего места	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	73
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	76

ВВЕДЕНИЕ

В дипломной работе рассмотрена и проанализирована организация труда на субъекте малого предприятия, этапы становления и развития малого бизнеса, элементы организации труда и темпы роста производительности труда. Для эффективного функционирования современного производства, основанного на применении сложной техники и технологий, характеризуемого большим количеством внутрипроизводственных связей и информационных потоков в сфере управления, необходима четкая организация трудового процесса. Соответствие форм организации труда и качества его нормирования уровню развития техники и технологий служит главным условием достижения высокой эффективности производства.

Являясь важной составной частью организации производственного процесса, организация труда как самостоятельная область экономической работы на предприятии имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной деятельности человека. Наука об организации труда основывается на использовании математики, физиологии и психологии, социальных аспектов трудовой деятельности. Это позволяет комплексно подходить к выбору оптимальных вариантов воздействия человека с техническими средствами производства. Все решения в области организации труда принимаются на основе всестороннего анализа, точного учета, научно обоснованных методик. В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость в повышении роли организации труда. С появлением предприятий различных форм собственности, расширением их прав результативность их деятельности и заработная плата работников прямо зависят от эффективного использования факторов производства. А этого можно добиться лишь используя возможности совершенствования организации труда. Это наиболее

целесообразный путь, не требующий существенных затрат. Как показывает практика, сокращения затрат труда, как правило, одновременное снижение затрат на единицу продукции. В результате достигается снижение себестоимости продукции даже на предприятиях с низкой долей заработной платы в ее составе.

Для этого необходимо, чтобы организация и нормирование труда в полной мере выполняли свои функции. Поэтому при установлении норм труда в первую очередь должны учитываться такие организационно-технические условия, которые обеспечивают эффективное использование техники, технологии и рабочего времени.

В данной работе представлены два вида определений организации труда: атрибутивное и функциональное. Атрибутивное определение организации труда - это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе.

В функциональном смысле организация труда – это система управления трудом, принятая в деловом обороте.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда на малом предприятии.

В рамках поставленной цели решены следующие задачи:

- Изучить теоретические аспекты организации труда и ее элементов и организационную характеристику изучаемого объекта.
- Провести анализ экономических и трудовых показателей деятельности малого предприятия.
- Изучить организацию труда работников субъекта малого предпринимательства.
- Оценить эффективность мер по совершенствованию организации труда.

Объектом исследования послужило малое предприятие – ИП Захаров.

– Предметом исследования послужили элементы организации труда на предприятии.

Данная работа состоит из двух глав. Первая глава теоретическая. В ней раскрывается сущность развития малого бизнеса, его становление в России, организация труда и ее элементы, а также оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Вторая глава практическая. Организация труда рассмотрена на конкретном предприятии, ИП Захаров (магазин «Строительные материалы и хозяйственные товары».) Окончание главы 2 направлено на разработку мер по совершенствованию организации труда за счет повышения информационного уровня производства на примере Программы 1С. восьмого поколения.

Работа изложена на 80 страницах, содержит 6 таблиц и 4 рисунка. Список литературы состоит из 41 названия.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1.1. Современное состояние и периодика развития малого бизнеса в РФ на современном этапе

Первый этап современного малого предпринимательства начался в конце 1987 г., когда с принятием соответствующего законодательства в России стали активно развиваться производственные кооперативы, число которых составило на 1 января 1991 г. 132 тысячи. С принятием Постановления Совета Министров РСФСР от 18 июля 1991 г. № 406 "О мерах по поддержке и развитию малых предприятий в РСФСР" появились организационно-экономические и правовые условия развития малого и среднего российского предпринимательства[33].

К малым предприятиям в соответствии с Постановлением относились предприятия всех организационно-правовых форм, установленных Законом РСФСР "О предприятиях и предпринимательской деятельности" со среднесписочной численностью работающих, не превышающей 200 человек. Предельная для малых предприятий численность была определена в промышленности и строительстве — до 200 человек; в науке и научном обслуживании — до 100 человек; в других отраслях производственной сферы — до 50 человек; в розничной торговле, общественном питании, в других отраслях непромышленной сферы — до 15 человек [13].

С углублением реформ, изменением структуры экономических отношений и собственности под влиянием приватизации и создания многоукладной экономики, быстрым увеличением количества хозяйствующих субъектов различных организационно-правовых форм число малых предприятий возросло.

Так, к концу 1993 г. число малых предприятий увеличилось по сравнению с

1991 г. в 6,5 раза и составило около 440 тыс. предприятий. Большинство малых предприятий занималось, как правило, несколькими видами деятельности.

Существенные изменения в организацию работы малых предприятий внесены принятым Государственной Думой в июле 2007 г. Законом " Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" [3]. Определен новый ценз по численности работающих и дополнительные критерии для отнесения предприятий к категории "малых". Круг предприятий, ранее относимых к малым, существенно изменен. Ценз по численности работающих в промышленности и строительстве уменьшен с 200 до 100 человек; в науке и научном обслуживании - со 100 до 60; в розничной торговле и бытовом обслуживании населения увеличен с 15 до 30 человек, общественном питании и отраслях непромышленной сферы — с 15 до 50 человек. В соответствии с Законом расширен перечень субъектов малого предпринимательства.

Установлено, что доля участия в уставном капитале малых предприятий субъектов Российской Федерации, общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов не должна превышать 25%.

Анализ динамики развития малых предприятий говорит о наметившейся тенденции замедления темпов наращивания количества предприятий. Неблагоприятные тенденции, наблюдающиеся в развитии малого бизнеса, отражают его реакцию на негативные процессы, происходящие во всей экономике: спад производства, высокий уровень инфляции, периодические кризисы неплатежей, налоговый прессинг, криминализация многих сфер хозяйства и т.д.

Сравнительно быстрое развитие малых предприятий во многих случаях объясняется их широкими адаптационными возможностями к изменению спроса, ресурсного обеспечения и т.д. Рост малых строительных предприятий при

продолжающемся спаде промышленного и жилищного строительства происходил за счет резкого увеличения индивидуального строительства, а также увеличения объемов реконструкции и строительства офисных, складских помещений.

Значительное замедление темпов роста малых предприятий в сфере торговой деятельности и посреднических услуг связано с более быстрым приближением к оптимальному их количеству для этой отрасли. Они заполнили свой сегмент экономического пространства быстрее по сравнению с другими видами деятельности. Кроме того, возникли более притягательные с точки зрения эффективности сферы вложения капитала [21]. В области науки и научного обслуживания общий спад производства и все связанные с ним проблемы непосредственно отразились на сокращении потребности в научном обслуживании.

Среди причин, вызывающих сегодня основные трудности в деятельности малых фирм, прежде всего две: неплатежи и нехватка собственных оборотных средств.

Кризис неплатежей вызван несбалансированностью и неэффективностью функционирования национальной экономики. Это проявилось в условиях свободного ценообразования. Были и другие причины, в том числе недобросовестность хозяйственников, зачастую старающихся решать собственные проблемы за чужой счет с использованием не принадлежащих им средств, неравноправные отношения крупных компаний с их более мелкими партнерами. Нередко используя дефицит заказов, первые принуждали последних соглашаться на работу в невыгодных условиях, оплачивали ее несвоевременно и не в полном объеме [13].

Среди других причин, мешающих раскрытию потенциала малых предприятий, — неудовлетворительное состояние налоговой системы, недостаточное правовое регулирование, трудности с обеспечением кредитами, сырьем, квалифицированными кадрами.

Наибольшее количество малых предприятий сосредоточено в отраслях, занятых торговлей и посредническими услугами в сфере торговли (половина всех предприятий); 28% малых предприятий почти равными долями распределились между промышленностью и строительством; каждое восьмое предприятие занято общей коммерческой деятельностью по обеспечению функционирования рынка либо наукой и научным обслуживанием.

Основной формой собственности для предприятий малого бизнеса выступает негосударственная [15]. Ее доля составляет 96% в общем количестве малых предприятий. Частная форма собственности преобладает во всех отраслях малого бизнеса, достигая самых весомых значений в торговой деятельности и посреднических услугах в торговле, где девять из десяти предприятий являются частными. Высока доля частных предприятий в таких отраслях, как транспорт, строительство, информационно-вычислительное обслуживание, жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения.

Частный сектор в сфере малого предпринимательства преобладает на большинстве территорий. В некоторых регионах доля частного сектора в малом бизнесе составляет 90% и более (Самарская, Омская, Свердловская области).

Занятость в сфере малого бизнеса характеризуется следующим: число работающих, связавших свою деятельность с малым предпринимательством, составляет 15 млн. человек, из них более половины являются постоянными работниками. Среди постоянно занятых в строительстве - 31%, в промышленности - 28%, в области торговой деятельности и посреднических услуг в торговле - около 25%. Самыми привлекательными оказались предприятия негосударственной формы собственности, где трудится около 87% всех постоянно занятых малым предпринимательством работников [8].

Кроме того, в малом предпринимательстве занято 6,7 млн. человек на условиях вторичной занятости. Характерной чертой малого бизнеса является

активное привлечение работников на условиях совместительства, договора подряда и других договоров гражданско-правового характера. В ряде отраслей работа по совместительству и по договорам стала преобладающей или паритетной формой труда.

Использование труда на основе вторичной занятости - новая тенденция развития рыночных экономических отношений в России. Создавая новые рабочие места, малые предприятия снижают остроту сложной производственной и социальной ситуации (скрытая безработица, неполный рабочий день во многих отраслях промышленности и других сферах экономики, высвобождение работников на крупных предприятиях), развивают мотивацию к инициативе, предприимчивости, интенсификации труда.

Малый бизнес характерен малочисленностью занятых. Этот показатель имеет тенденцию к снижению [21].

В малом бизнесе имеется более 70 тыс. предприятий, у которых отсутствуют постоянно работающие. В ряде случаев это объясняется спецификой деятельности, но, как правило, связано со стремлением избежать налогообложения средств, направляемых на оплату труда. Налоговое законодательство Российской Федерации предусматривает уплату налогов с суммы расходов на оплату труда, превышающих их нормированную величину.

Самым распространенным видом деятельности малых предприятий в большинстве случаев являются торговля и посреднические услуги в области торговли, что объясняется сравнительной простотой организации этой отрасли и возможностью быстрого накопления капитала. Торговлей и посредническими услугами в области торговли к началу 2013 г. занималось 419,4 тыс. малых предприятий, на них работало 2,1 млн. человек, или 25% от среднесписочной численности занятых в малом бизнесе, и около 43% всех работающих в этой отрасли экономики. Товарооборот малых предприятий розничной торговли составил в целом по России свыше 18 трлн. рублей, причем более пятой части его

приходится на Центральный район, Москву, Уральский регион [23].

В сфере строительства функционирует 123,5 тыс. малых предприятий с численностью постоянно работающих 2,6 млн. человек, или 31% численности занятых на малых предприятиях России. Ими в 2015 г. были выполнены подрядные работы на сумму около 24 трлн. рублей, в том числе объем подрядных работ составил 20 трлн. рублей. Большая его часть (около 90%) была осуществлена предприятиями негосударственного сектора экономики.

В 2016 г. промышленную ориентацию имели 127,2 тыс. малых предприятий, или 14% от общего их числа. Наибольшая доля малых промышленных предприятий сконцентрирована в машиностроении и металлообработке, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, легкой промышленности. Численность постоянно работающих, на малых промышленных предприятиях составила около 2,4 млн. человек, или 28% всех постоянно занятых в малом бизнесе и 14% - в этой отрасли экономики. Ими произведено продукции на 27,8 трлн. рублей, что составляет 20% от общего объема продукции малых предприятий [23].

Свыше четверти малых предприятий промышленного профиля сосредоточено в Центральном районе. Привлекая на постоянной основе 22% занятых в малом промышленном предпринимательстве, они произвели 28,5% всей промышленной продукции. Значительное развитие малое промышленное предпринимательство получило также в Уральском и Волго-Вятском районах, где статус промышленных имеет почти пятая их часть.

Заметим, что среднее число работников одного промышленного предприятия более чем в 2 раза превышает среднюю численность постоянно занятых на одном предприятии сферы малого бизнеса. При средней производительности в 11,7 млн. рублей в Москве этот показатель составил 25,5 млн. рублей.

Сопоставление производственного и трудового потенциала малых

предприятий с результатами их деятельности обычно говорит в пользу сферы малого бизнеса. Располагая основными средствами стоимостью в 162,2 трлн. рублей, что составляет 3,4% их стоимости по всем отраслям экономики, и привлекая на постоянной основе к трудовой деятельности около 8,5 млн. человек, малые предприятия произвели в 1994 г. продукции (товаров, услуг) в объеме 137,7 трлн. рублей, или 12% валового выпуска продукции России. При скромном производственном и трудовом обеспечении малые предприятия в 2015 г. получили балансовой прибыли 19,5 трлн. рублей — треть от прибыли во всех сферах экономики. Это обусловлено в основном низкой фондоемкостью и капиталоемкостью субъектов малого предпринимательства, быстрой оборачиваемостью вложенного в них капитала. Малые предприятия во многих отношениях располагают в настоящее время лучшими по сравнению с крупными предприятиями возможностями для проведения высокодоходных посреднических и спекулятивных операций на рынке. Через малые предприятия нередко осуществляется "легализация" теневого, а нередко и криминального капитала.

Самой результативной по доходности в сфере малого бизнеса является банковская деятельность. Доля прибыли в полученном валовом доходе здесь составила 35,2%, что вдвое превышает этот показатель в среднем по всем отраслям малого предпринимательства. Значительно превышает средний уровень доля прибыли в валовом доходе в науке и научном обслуживании, сфере финансов, кредита, страхования и пенсионного обеспечения.

Из общего количества малых предприятий с численностью работающих до 50 человек более 20% по итогам 2009 г. получили убыток. В цветной металлургии, шинной, лесной, цементной, легкой, текстильной, рыбной отраслях с убытком работало почти каждое третье предприятие; подобная же ситуация имела место в сельском хозяйстве, на транспорте, в торговле и общественном питании, бытовом обслуживании населения [16].

Важное место в деятельности малых предприятий занимает решение

проблемы капиталовложений, наращивания производственного потенциала. В 2015 г. на развитие производства и социально-бытовые нужды было направлено 6888 млрд. рублей капитальных вложений, что составило 6% капитальных вложений в целом по народному хозяйству. Инвестиционная активность малых предприятий уступает, следовательно, другим секторам экономики.

Для малого бизнеса характерна диверсификация капитала не только в целях получения максимальной прибыли, но и для обеспечения его сохранности. В итоге в сферу деятельности половины предприятий малого бизнеса входит торговля как дополнительный источник прибыли и средств ускорения оборачиваемости капитала. При этом предприятия в качестве основного сохраняют другой профиль работы.

Чтобы малый бизнес процветал, ему, особенно на первых порах, нужна поддержка, прежде всего государства. Такая поддержка малого предпринимательства имеет особое значение для экономики России, так как современное конкурентоспособное хозяйство не может существовать без результативно функционирующего малого бизнеса. С его помощью решаются не только экономические, но и социальные задачи. На наш взгляд, малый бизнес создает дополнительные рабочие места, что очень важно при существующей безработице. В настоящее время инфляция и нехватка заемного капитала являются для малых предприятий серьезной проблемой. Государственная помощь малому предпринимательству признается и в правительственных документах одним из важнейших направлений экономической перестройки, что способствует развитию конкуренции, наполнению потребительского рынка товарами и услугами, созданию новых рабочих мест, формированию широких слоев собственников и предпринимателей.

При разработке мер государственного регулирования малого бизнеса нельзя не учитывать специфику экономических условий в России [25]. Преобразование структуры производства требует огромных затрат. Высокая степень

монополизации производства позволяет производителям постоянно повышать цены, недобросовестно относиться к выполнению договорных обязательств, снижает стимулы к совершенствованию производства, улучшению качества продукции и уменьшению издержек производства. Из-за отсталости технологической базы многих отраслей, высокой энергоемкости и ресурсоемкости, плохого качества продукции и высоких издержек низка конкурентоспособность товаров. Слаба еще и правовая база для новых экономических отношений.

Наиболее отрицательно влияет на развитие малого бизнеса отсутствие твердой законодательной и нормативной базы по регулированию ведения отдельных видов деятельности, а также многочисленные и непомерно высокие налоги, как федеральные, так и местные. С каждого рубля прибыли предпринимателю остается лишь 10-15 коп. В результате малые предприятия, особенно в сфере производства, ставятся на грань банкротства вне зависимости от эффективности их деятельности и народнохозяйственной значимости. Это ведет к удорожанию продукции, работ и услуг, вынуждает часть предпринимателей вообще не платить налоги, расширяет зону "теневой" экономики [7]. Малое предпринимательство мало защищено от давления коррупции, организованной преступности, чиновничьего бюрократизма.

Государственная поддержка малого предпринимательства должна стимулировать деятельность, соответствующую важнейшим целям развития общества. В Федеральном законе Российской Федерации от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» <http://www.rg.ru/2007/07/31/biznes-doc.html> - [comments](#) в качестве основных приоритетов развития малого предпринимательства определены: производство и переработка сельскохозяйственной продукции; производство продовольственных, промышленных товаров, товаров народного потребления, лекарственных препаратов и медицинской техники, оказание производственных, коммунальных

и бытовых услуг; строительство объектов жилищного, производственного и социального назначения; инновационная деятельность [3].

Необходимо постепенное сокращение административно-директивного регулирования малого бизнеса, создание преимущественно экономических и правовых условий для нормального рыночного хозяйствования. Нужны равные хозяйственные возможности для малых и более крупных предприятий, равные условия предпринимательской деятельности при свободе выбора ее форм и методов проявления. Важно: налаживание добросовестной конкуренции; формирование широкого слоя собственников и предпринимателей; создание развитой инфраструктуры малого предпринимательства на федеральном, региональном и местном уровнях; накопление инвестиционных ресурсов и использование их на приоритетных направлениях; участие малых предприятий в реализации важнейших народнохозяйственных программ и проектов, внедрение прогрессивных технологий и новой техники; устойчивое функционирование малого предпринимательства за счет уменьшения коммерческих и финансовых рисков.

Для этого нужно: обеспечить льготные условия доступа к финансовым, материально-техническим и информационным ресурсам, научно-техническим разработкам и технологиям;

оказать содействие в организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и персонала малых предприятий; поддержать внешнеэкономическую деятельность малого бизнеса, способствовать привлечению иностранных инвестиций.

Внедрение в практику льготного налогообложения предприятий, создаваемых с участием акционерного общества, ликвидация повторного налогообложения доходов, полученных акционерным обществом от участия в капитале созданных им малых предприятий, повысят инвестиционную активность [16].

Сложная проблема - техническое оснащение малых предприятий. Многие из

них являются полукустарными, примитивно оборудованными производствами и не в состоянии решать технологические и экономические проблемы. Здесь необходима кооперация между крупными и малыми предприятиями, которая может осуществляться в производстве и распределении продукции.

Малый бизнес обычно более восприимчив к нововведениям, чем крупные корпорации. Он может быстро перестраивать производство, внедрять оригинальные идеи. Из-за ограниченности финансовых средств он заинтересован в ускоренной разработке технических проектов. В странах с развитыми рыночными отношениями имеются механизмы стимулирования рискованных инициатив, активной поддержки организации и деятельности рискованного (венчурного) предпринимательства за счет аккумуляции из различных источников финансовых средств под прогрессивные научно-технические проекты [13]. Венчурные предприятия оперативно разрабатывают и доводят до стадии промышленного образца большинство нововведений. На решение таких задач малые фирмы затрачивают примерно в 4 раза меньше времени, чем крупные предприятия.

Деятельность малого предпринимательства ориентирована главным образом на местный рынок. Малый бизнес призван стать базой формирования рациональной структуры местного хозяйства и его финансирования с учетом особенностей развития каждого региона. Поэтому поддержка малого предпринимательства должна осуществляться и на региональном уровне. Местные власти лучше знают финансовый и материальные возможности, реальные общественные потребности, наиболее эффективные направления использования имеющихся ресурсов по сферам деятельности и формат собственности, располагают административными и экономическими рычагами для регулирования предпринимательской деятельности.

В Москве, Санкт-Петербурге, Воронежской, Волгоградской, Иркутской, Нижегородской, Новгородской и в некоторых других областях разработаны и

осуществляются целевые программы поддержки малого бизнеса при долевом участии средств местного бюджета [11].

Государственная поддержка малого предпринимательстве в регионах включает: финансовое субсидирование; льготное кредитование и гарантирование кредитов; предоставление льгот по местному налогообложению; передачу малым предприятиям части государственного имущества, а также ноу-хау, технических лицензий из подведомственного региона госсектора; участие государства в соучредительстве новых предприятий; регулирование, в известных рамках, ценообразования; обеспечение дефицитным сырьем и материалами предоставление региональных госзаказов; упрощенную регистрацию и лицензирование деятельности, в том числе в сфере внешнеэкономических операций; юридический и экономический консалтинг; содействие в подготовке кадров и развертывание государственной сети подготовки специалистов для работы в условиях рыночной экономики; обеспечение правовых льгот предпринимательской деятельности в свободных экономических зонах, зонах свободного предпринимательства и т.д.

Для решения широкого круга проблем становления малого бизнеса 29 апреля 1994 г. правительство приняло Федеральную программу государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации на 1994-1995 гг. В ней предусматривалось создание нормативно-правовой базы, системы финансовой поддержки и информационного обеспечения, содействие внешнеэкономической деятельности, подготовке кадров, производственно-технологическое оснащение.

Указом Президента РФ от 6 июня 1995 года № 563 в стране создается Государственный комитет РФ по поддержке и развитию малого предпринимательства, в задачи которого входило разработка и реализация федеральных программ по поддержке малого бизнеса.

Федеральные программы государственной поддержки малого

предпринимательства в РФ принимались до 2002 года. Основной целью их являлось обеспечение благоприятных условий для развития малого предпринимательства в стране.

7 июля 2007 года Государственная Дума приняла Федеральный закон № 209-ФЗ " О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации " [3]. Закон уточняет определение понятия "малое предприятие". В статье 3 Закона указано: "Под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, общественных организаций, религиозных организаций, благотворительных и иных органов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25%".

Таким образом, обязательным требованием к малым предприятиям является ограничение возможности участия других юридических лиц в уставном капитале малых предприятий. Другим условием для отнесения предприятий к категории малых является установление предельной средней численности работающих: в промышленности, строительстве, на транспорте - 100 человек; в сельском хозяйстве, в научно-технической сфере - 60 человек; в оптовой торговле - 50 человек; в розничной торговле и бытовом обслуживании населения - 30 человек; в иных отраслях и при осуществлении других видов деятельности - 50 человек [3].

При решении вопросов о льготах, предоставленных малым предприятиям, в Законе указано: "Субъекты малого предпринимательства, зарегистрированные в любой организационно-правовой форме и относившиеся к категории малых предприятий до введения в действие настоящего Федерального закона, пользуются льготами, установленными для субъектов малого предпринимательства, в полном объеме и в течение сроков, определенных действующим законодательством до введения в действие настоящего

Федерального закона". Следовательно, данные льготы продолжают действовать для малых предприятий, зарегистрированных ранее, в полном объеме и в течение сроков, определенных законодательством, уже существовавшим "до введения в действие" закона". Например, предоставление права малым предприятиям в первый год их функционирования "наряду с применением механизма ускоренной амортизации списывать дополнительно как амортизационные отчисления до 50% первоначальной стоимости основных фондов со сроком службы свыше трех лет".

Имеются следующие льготы:

а) при определении налогооблагаемой прибыли исключается прибыль, направленная на строительство, реконструкцию и обновление основных производственных фондов, освоение новой техники и технологии;

б) в первые два года работы не уплачивают налоги на прибыль предприятия по производству и переработке сельскохозяйственной продукции, производству товаров народного потребления, строительных, ремонтно-строительных работ и по производству отдельных материалов при условии, если выручка от указанных видов деятельности превышает 70 % общей суммы выручки от реализации продукции (работ, услуг). При этом началом работы считается день регистрации предприятия [11].

Сохранился для малых предприятий также и особый порядок расчета с бюджетом по налогу на добавленную стоимость (т.е. один раз в квартал). На малые предприятия, созданные до введения в действие закона, распространяются и иные льготы, предусмотренные для них предыдущим законодательством.

К сожалению, несмотря на ряд льгот, многие небольшие предприятия в России терпят неудачу на рынке. Исследования, проведенные в этой области, показали, что главной причиной такой ситуации является неудовлетворительное управление в малых фирмах, прежде всего - управление персоналом. Поскольку численность людей, занятых в такого рода компаниях, очень невелика, качество руководства в основном и предопределяет успех дела [12].

Важнейшими задачами малого бизнеса в России являются:

1. ускорение реструктуризации собственности, структурной перестройки экономики, реформирование предприятий;
2. содействие образованию эффективного собственника и появлению среднего по уровню материального благосостояния слоя населения как основы повышения эффективности экономики и социально-политической стабильности в обществе;
3. развитие конкуренции и преодоление отраслевого и регионального монополизма;
4. создание материальной основы для более полной занятости населения и сокращение числа безработных;
5. расширение взаимодействия малых, средних, крупных предприятий;
6. укрепление экономической базы местных органов власти;
7. развитие сельских населенных пунктов и небольших городских поселений и т.д. [36].

Рассмотрим малый бизнес в современных условиях:

К началу 2016 г. в Российской Федерации численность предприятий малого бизнеса составила 843 тыс., к 2015 г. - 890,6 тыс. Их количество снизилось на 47,6 тыс., в 2015 г. численность составила 890,9 тыс., что по сравнению с 2010 г больше на 0,3 тыс. Темпы роста весьма незначительны, а по сравнению с 2010 г они вообще снизились. Участие малого предпринимательства в производстве ВВП составило в среднем 11-13%. На малых предприятиях занято 17-19 % трудоспособного населения [23].

По статистическим данным 2015 года распределение малых предприятий по регионам России отличается неравномерностью. Значительная их концентрация имеет место в Центральном районе (около трети общего количества малых предприятий, 322,2 тыс.), более шестой части находится в Москве – 190,9 тыс. Среди других территорий предприятия малого бизнеса наиболее широко

распространены в Санкт-Петербурге – 89,9 тыс. Краснодарском крае (29,6 тыс.), Московской области (37,4 тыс.), Ростовской (24,2 тыс.), Свердловской (25,1 тыс.), Челябинской (19,4 тыс.), Новосибирской области (26,7 тыс.), Республике Татарстан (16,9 тыс.) и Башкортостан (18,2 тыс.), Волгоградской (13,8 тыс.) и Самарской областях (30,8 тыс.).

Что касается численности малых предприятий в отраслях экономики, то здесь тоже отслеживается снижение численности.

Торговлей и общественным питанием в 2015 г. занималось 359,3 тыс. малых предприятий, на них работало 2,45 млн. человек, или 33% от среднесписочной численности занятых в малом бизнесе.

В сфере строительства функционирует 138,0 тыс. малых предприятий с численностью постоянно работающих 1,55 млн. человек, или 20,8% численности занятых на малых предприятиях России [23].

В промышленности численность малых предприятий составляла 131,9 тыс. малых предприятий, или 13 % от общего их числа. Численность постоянно работающих, на малых промышленных предприятиях составила около 1,59 млн. человек, или 21,5% всех постоянно занятых в малом бизнесе [23].

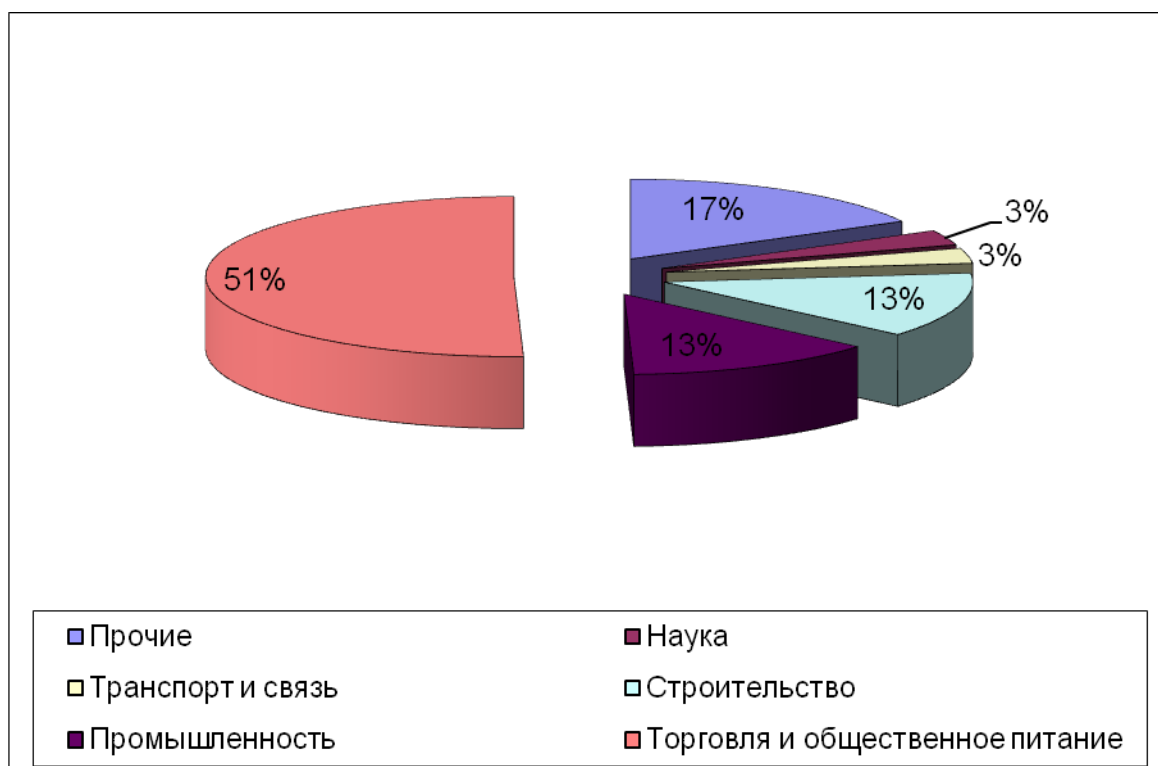


Рисунок 1.1. Отраслевая структура малого предпринимательства в 2015 году

Из этого можно сделать вывод, что предприятия малого бизнеса имеют тенденцию к сокращению, как в отдельных областях, так и в экономике в целом.

1.2. Элементы организации труда. Их сущность

Изучение основ организации труда на предприятии, а затем и ее проблем необходимо начинать с формулирования самого понятия «организация труда», раскрытия его сущности и содержания. Среди конкретно-экономических категорий прежде всего выделим атрибутивное определение организации труда в масштабе общества. Это — обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе [15]. Ее элементами (подсистемами) являются:

1) обеспечение функционирования рынка труда (профессиональные ориентация и подбор; способы привлечения людей к труду; подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров; решение проблем занятости

населения, социальная поддержка безработных и др.);

2) учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики;

3) межотраслевое нормирование труда;

4) организация оплаты и материального стимулирования труда (регламентация минимального размера заработной платы, оплаты труда работников бюджетной сферы, установление районных коэффициентов и др.);

5) охрана труда и техника безопасности ;

6) другие элементы (социальное страхование, межотраслевые научно-исследовательские работы по труду, межотраслевое типовое проектирование организации труда и др.).

В функциональном смысле организация труда в масштабе общества есть не что иное, как система управления трудом, принятая в обществе [24].

Конкретно-экономическая категория — организация труда на предприятии также имеет несколько определений.

Для того чтобы дать атрибутивное определение, то есть охарактеризовать организацию труда на предприятии как систему, обладающую конкретными свойствами и признаками, такие выражения, как «комплекс мероприятий, или система мер, направленных на лучшее использование труда...» и т. д., часто применяемые при определении организации труда на предприятии, не могут быть признаны удачными, так как они не вскрывают существенного признака этой системы.

Наиболее точным признаком и свойством организации труда в коллективе является установленный порядок ведения трудового процесса [25]. Поэтому в атрибутивном смысле организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

«Осуществление» означает реализацию запроектированной системы, то есть строгое соблюдение установленного порядка трудового процесса на практике.

Эта часть определения выражает сущность организации труда как системы.

В функциональном смысле организация труда на предприятии — это деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для успешного достижения целей трудовой деятельности. «Установление и изменение» означает, что организация труда должна быть продумана и зафиксирована в необходимых документах (картах организации труда, инструкциях, схемах и др.) заранее, то есть должна быть запроектирована [26].

По сфере действия различают еще понятие организации труда на рабочем месте. Рабочее место — это первичная ячейка предприятия, непосредственное место приложения труда. Из рабочих мест складываются и малые предприятия, и большие.

Сущность понятий организации труда на рабочем месте в атрибутивном и функциональном смыслах принципиально ничем не отличается от понятий организации труда, данных для предприятия. И в первом, и во втором случаях — это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса. Различие имеется лишь в числе элементов, охватывающих эти понятия, и в их масштабах.

Для выяснения содержания организации труда, т. е. определения элементов, или частей, из которых она состоит, поставим вопросы, возникающие при организации какой-либо деятельности: кому, что, где, как и когда делать, с кем, когда и как взаимодействовать, кому подчиняться, кем руководить, какие необходимы условия для этой деятельности [3]?

Ответы на эти вопросы подводят нас к утверждению, что для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой

технологии порядок построения трудового процесса предполагает:

- установление состава работ, операций, приемов, действий;
- обеспечение подбора и подготовки необходимых работников;
- распределение функций и обязанностей среди работников предприятия по выполнению этих работ, определение прав и ответственности каждого за результаты труда;
- установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками;
- приспособление рабочих мест для удобства и безопасности выполнения работ;
- разработку рациональных форм, методов и приемов труда;
- расчет норм труда, вытекающих из конкретных организационно-технических решений;
- создание благоприятных условий труда;
- установление форм, систем и размеров оплаты труда и его стимулирования;
- планирование, анализ и учет труда;
- создание других необходимых предпосылок для выполнения работниками запроектированного трудового процесса [3].

Все вышеперечисленное составляет содержание организации труда на производстве и может быть сгруппировано в следующие элементы:

1. разделение и кооперация труда;
2. организация и обслуживания рабочего места;
3. установление приемов и методов труда;
4. аттестация и рационализация рабочих мест;
5. условия труда и отдыха;
6. нормирование труда;
7. планирование и учет трудовой деятельности.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т. е. указанные элементы непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений. Другие элементы в силу особенностей, о которых говорилось выше, относятся, наряду с названными, к понятию «организация труда» в широком смысле [4]. Среди них:

1. создание благоприятных условий труда;
2. подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
3. установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности;
4. поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

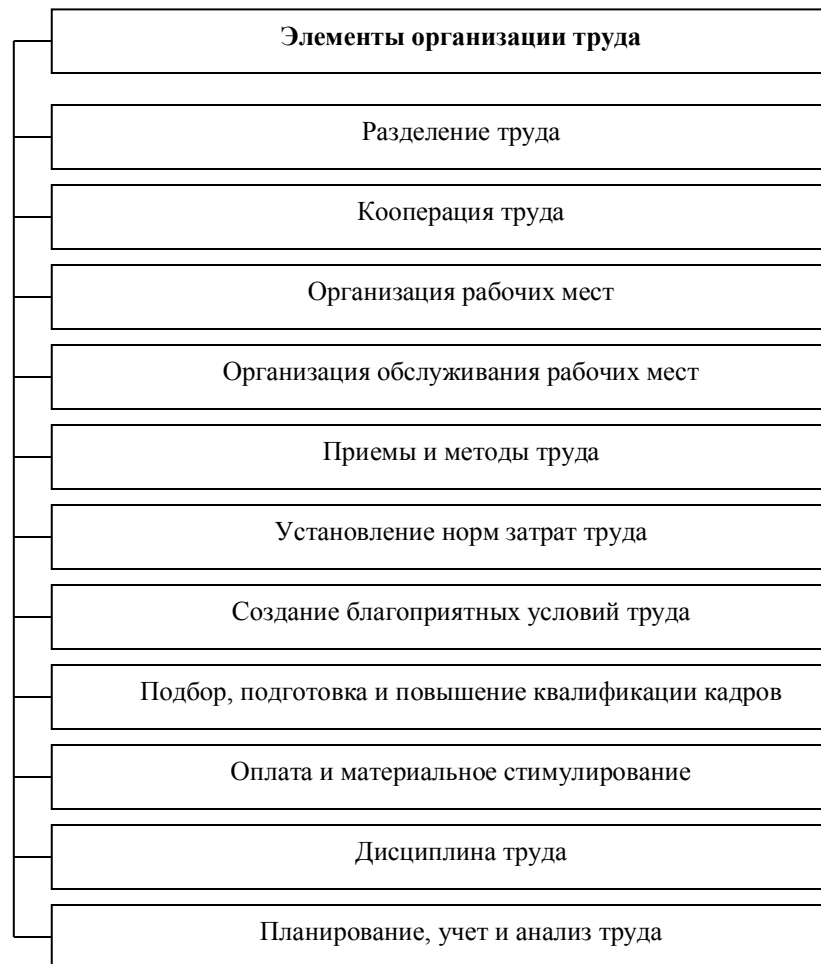


Рисунок 1.2. Сущность и содержание организации труда

Раскроем содержание названных элементов организации труда на предприятии [16].

Разделение труда — это его обособление, установление каждому работнику, их группам и подразделениям обязанностей, функций, сферы действия.

Значение разделения труда, как с экономической, так и с социальной стороны, чрезвычайно велико. Благодаря ему все усложняющиеся трудовые процессы распадаются на менее сложные элементы, выполняемые определенными профессиональными и квалификационными группами работников. Это, с одной стороны, повышает мастерство и трудовые навыки исполнителей и сокращает сроки их профессиональной подготовки, а с другой стороны — за счет обособления и относительного упрощения отдельных операций создает основу для механизации и автоматизации выполнения операций, что многократно повышает производительность труда.

Кооперация труда заключается в установлении системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, их группами и подразделениями. Цель кооперации — обеспечить наибольшую согласованность между действиями отдельных работников или групп работников, выполняющих различные трудовые функции.

Разделение и кооперация труда являются исходным пунктом организации любого конкретного труда. Они представляют собой процесс неразрывный: разделяя труд, одновременно устанавливают и его кооперацию. Однако в учебных целях их следует рассматривать как самостоятельные элементы, поскольку каждый из них имеет свои особенности [15].

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда в условиях

противодействия различных факторов, характерных для каждого производственного процесса, должен основываться на достижении оптимального равновесия их влияния, обеспечивающего наиболее эффективное достижение поставленной цели. В каждом конкретном случае выбор должен осуществляться на основе всестороннего анализа специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности работников и ряда других факторов.

Организация рабочего места [10].

Рабочее место— это закрепленная за отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, оснащенная необходимым оборудованием и оснасткой, предназначенным для выполнения определенной части производственного процесса.

Организация рабочего места представляет собой материальную основу, обеспечивающую эффективное использование оборудования и рабочей силы. Главной ее целью является обеспечение высококачественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки на основе полного использования оборудования, рабочего времени, применения рациональных приемов и методов труда, создания комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранение работоспособности работников.

Организация рабочего места предполагает рациональное его устройство за счет оснащения и планировки. Оснащение — это оборудование и обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения определенных работ. Оснащение рабочего места средствами производства — технологическим оборудованием (машинами, механизмами, другими видами техники), технологической оснасткой (инструментами, приспособлениями, запасными частями и др.), средствами подачи на рабочие места сырья, материалов, энергоносителей — относится к технической подготовке производства. Но вот обеспечение рабочего места организационной оснасткой, средствами связи,

сигнализации, освещения, поддержания необходимых условий труда — это более организационная, чем техническая сторона. Планировка рабочего места — компоновка, размещение всех предметов оснащения, исходя из требований удобства работы, это задача организационная [37].

От того, как организовано рабочее место, во многом зависит эффективность использования самого труда, орудий и средств производства и, соответственно, производительность труда, себестоимость выпускаемой продукции, ее качества и многие другие экономические показатели функционирования предприятия.

Организация обслуживания рабочих мест является важной частью производственного процесса и имеет своей целью обеспечение их средствами и предметами труда, необходимыми для осуществления производства [30]. Такое обслуживание включает:

1. своевременное доведение до работника производственного задания с соответствующей документацией;
2. бесперебойное снабжение рабочих мест материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом и приспособлениями;
3. ремонтное обслуживание, наладочные и транспортные работы, контроль качества продукции, поддержание частоты, на рабочих местах.

Обслуживание рабочего места, как элемент организации труда по своему существу является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений, в отличие от кооперации по прямой технологической линии между непосредственно взаимодействующими работниками. Но это специфическая кооперация, а потому ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент организации труда. Специфичность ее состоит в том, что для организации обслуживания рабочих мест необходимо решать четыре взаимосвязанные задачи: установить для каждого рабочего места виды обслуживания, в которых они нуждаются, нормы и регламент

обслуживания, закрепить каждую функцию обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями.

Приемы и методы труда [42].

Метод труда – способ осуществления работником производственного задания, характеризующийся структурой трудового процесса, то есть входящими в процесс видами работ, операциями, комплексами приемов, приемами, трудовыми действиями и движениями, их последовательностью и взаимосвязью.

Приемы — это способы выполнения работы. Любая производственная операция или работа могут быть выполнены с разной степенью умелости, с большим или меньшим количеством движений, с разной затратой времени и физиологической энергии [41].

По данным ряда исследований, затраты времени на выполнение одноименных приемов труда у различных рабочих нередко существенно отличаются: в ряде случаев соотношение затрачиваемого времени доходит до 5:1. При этом у 20 -30 % рабочих затраты времени на приемы превышают нормативные. Причиной того явления в первую очередь являются различные, не всегда эффективные, методы и приемы труда, применяемые рабочими для выполнения одной и той же работы. Поэтому рационализация приемов и методов труда, обучение рабочих этим методам является весомым фактором повышения производительности труда.

Аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико–технологическим, организационно–экономическим и социальным требованиям. Аттестация рабочих мест проводится для приведения в действие резервов по эффективному использованию производственного потенциала не реже двух раз в пять лет согласно приказу, издаваемому руководителем предприятия [11].

В ходе аттестации определяются технико–технологический,

организационно–экономический уровень рабочих мест, условия труда и техники безопасности на рабочем месте. На этой основе производится всесторонняя оценка рабочего места с учетом передового отечественного и зарубежного опыта, а также целенаправленная работа по их рационализации.

Рационализация рабочих мест представляет собой совокупность организационно-технических мероприятий, разработанных на основе аттестации и направленных на совершенствование действующих рабочих мест, улучшение их использования.

Основными целями аттестации и рационализации рабочих мест являются повышение эффективности производства, качества продукции, рациональное использование основных фондов и трудовых ресурсов на предприятиях [35].

По результатам аттестации проводится технико-экономический анализ характеристик рабочего места и принимается решение о его дальнейшем использовании (загрузке, рационализации, ликвидации).

Условия труда и отдыха – это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы.

Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат [17]. Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда весьма специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места.

К факторам, формирующим условия труда, относятся:

1. санитарно-гигиенические факторы. Условия, которые формируются под влиянием на человека окружающей среды;
2. психофизиологические факторы. Это величина физической,

динамической и статической нагрузки;

3. эстетические факторы. Воздействие цветового оформления интерьера, озеленение помещения, спецодежда.

Нормирование труда.

Современное производство со сложной и разнообразной техникой и технологией, большой численностью работников предполагает установление и регулирование необходимых количественных пропорций между различными видами труда [27]. Для этого необходимо знать меру затрат труда по количеству и качеству, по каждому участку производства и виду работ. Такой мерой труда является рабочее время, необходимое для выполнения каждой отдельно взятой работы в существующих организационно-технических условиях.

Мера труда, как абсолютное количество совокупного рабочего времени, необходимого для производства единицы определенного вида продукта или выполнение определенной работы на конкретном предприятии, приобретает специфическую форму, которая находит свое выражение в норме труда. Последняя содержит в себе структуру и величину общественно необходимых затрат рабочего времени с учетом конкретных технических и организационных условий производства на предприятии, в цехе, на участке и рабочем месте. Нормы труда устанавливаются с помощью методов нормирования.

Нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях

Нормирование труда подводит итог техническим и организационным решениям [24]. Трудовые нормы разрабатываются для конкретных производственных условий, если меняются условия, то должны изменяться и нормы. Нормирование труда занимает особое место среди элементов организации труда: будучи необходимой частью организации труда, нормы одновременно

являются элементами планирования и оплаты труда. Так, не зная норм труда, невозможно правильно планировать необходимую для производства численность персонала. Нормы лежат также в основе расчета сдельных расценок по оплате труда.

Планирование и учет труда осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, для определения правильных пропорций в затратах труда [24]. Учет и анализ труда представляют материал для совершенствования трудовых процессов.

Итак, дадим полное определение предмету рассмотрения в атрибутивном смысле: организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности [18]. Этот порядок складывается из рационального разделения труда между работниками и системы их производственных взаимосвязей и взаимодействия (кооперации), предполагает целесообразное приспособление рабочих мест (оснащение и планировку) для высокопроизводительного труда, создание системы их производственного обслуживания, а также установление эффективных форм, методов и приемов труда, закрепляемых в обоснованных нормах труда, и обеспечивается созданием благоприятных условий труда, подбором и подготовкой персонала, повышением его квалификации, эффективной системой планирования, учета, оплаты и стимулирования труда, строгим соблюдением дисциплины труда, развитием трудовой активности и творческой инициативы работников.

1.3. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда

Критерием эффективности мероприятия является превышение будущих доходов от реализации проекта над первоначальными, текущими и ликвидационными инвестиционными издержками. Сложность сравнения этих величин состоит в том, что необходимо сопоставлять затраты и доходы, возникающие в разные временные периоды. Так, затраты на создание и реализацию инвестиционного проекта осуществляются, как правило, в начальный период, а поступление доходов начинается обычно после осуществления всех затрат [13]. Поэтому при анализе инвестиционного проекта необходимо учитывать такое понятие, как стоимость денег во времени.

В экономическом анализе используют специальный метод для соизмерения текущей и будущей стоимости в одном масштабе, этот метод называется методом дисконтирования. Дисконтирование — это приведение денежных потоков доходов и затрат к базисному (начальному) периоду на основе ставки дисконта с целью получения текущей (настоящей) стоимости будущих доходов и затрат.

Для приведения разновременных затрат, результатов и эффектов используется норма дисконта (E), равная приемлемой для инвестора норме дохода на капитал [15].

Дисконтирование — процесс, обратный начислению сложного процента.

Начислением сложного процента называется процесс роста основной суммы вложений за счет накопления процентов, при этом первоначальная сумма вложений называется текущей стоимостью, а полученная в результате начисления сумма — будущей стоимостью.

Будущая стоимость рассчитывается по формуле

$$FV = PV (1 + E)^t,$$

где FV (future value) — будущая стоимость;

PV (present value) — текущая стоимость;

E — ставка процента;

t — число лет.

Технически приведение к базисному моменту затрат и результатов, имеющих на t -м шаге расчета реализации проекта, удобно производить путем их умножения на коэффициент дисконтирования, определяемый для постоянной нормы дисконта (E) как

$$a_t = \frac{1}{(1 + E)^t},$$

где t — номер шага расчета ($t = 0, 1, 2, \dots, T$), T — горизонт расчета.

Таким образом, будущая стоимость, приведенная к настоящей, равна:

$$PV_t = FV_t \frac{1}{(1 + E)^t}.$$

В случае, если норма дисконта (E) — величина переменная, то коэффициент дисконтирования определяется следующим образом:

$$a = \frac{1}{\prod_{k=1}^t (1 + E)^k} \text{ при } t > 0,$$

где $\prod_{k=1}^t$ — произведение с верхним и нижним пределами.

Норма дисконта, постоянная для всего расчетного периода, или переменная по временным интервалам, назначается непосредственно разработчиками инвестиционного проекта [23]. Ориентиром для ее определения, как правило, служат следующие показатели:

- процент инфляции;
- процентная ставка по кредитам (депозитам);
- средний процент доходности различных финансовых учреждений;
- рентабельность (доходность) конкретного, действующего предприятия и

т.п.

Методом дисконтирования рассчитываются четыре основных критерия оценки эффективности инвестиционного проекта [42].

1. Чистый дисконтированный доход (ЧДД) .

Обозначение другими терминами: чистая текущая стоимость, чистый приведенный доход, интегральный эффект.

Суть критерия состоит в сравнении текущей стоимости будущих денежных поступлений (presentvalue — PV) от реализации проекта с инвестиционными расходами, необходимыми для его реализации [42]. В общем виде величина NPV определяется по следующей формуле:

$$NPV = -\sum_0^t I_t \frac{1}{(1+E)^t} + \sum_1^t CF_t \frac{1}{(1+E)^t},$$

где I — затраты на инвестиции (investment);

CF — чистый денежный доход за период эксплуатации инвестиционного объекта (cashflow), рассчитывается одним из трех альтернативных способов:

- по чистой прибыли;
- по чистой прибыли с учетом амортизационных отчислений;
- по чистой прибыли с учетом амортизационных отчислений и ликвидационной стоимости основных фондов;

E— норма дисконта;

t — продолжительность расчетного периода.

Если текущая стоимость $PV_t = \sum_1^t CF_t \frac{1}{(1+E)^t}$ больше инвестиционных издержек, то есть величина чистой текущей стоимости (NPV) положительна, то реализация проекта целесообразна, причем, чем больше значение критерия, тем более привлекателен проект [15].

2. Рентабельность проекта .

Обозначение другими терминами: индекс прибыльности, индекс доходности.

Индекс доходности тесно связан с чистым дисконтированным доходом, но в отличие от последнего является относительным показателем. Благодаря этому он

достаточно удобен при выборе одного проекта из ряда альтернативных проектов, имеющих примерно одинаковые значения ЧДД.

Формула для его расчета имеет вид:

$$PI = \frac{\sum_1^t \frac{CF_t}{(1+E)^t}}{\sum_0^t \frac{I_t}{(1+E)^t}}.$$

Очевидно, что величина критерия $PI > 1$ свидетельствует о целесообразности реализации проекта, причем, чем больше PI превышает 1, тем выше инвестиционная привлекательность проекта.

3. Срок окупаемости [42]

Другой термин: период окупаемости.

Смысл критерия заключается в определении необходимого для возмещения инвестиций времени, за которое ожидается возврат вложенных средств за счет доходов, полученных от реализации инвестиционного проекта. Это один из наиболее распространенных показателей оценки эффективности инвестиционного проекта.

Существуют два метода расчета срока окупаемости:

1) сумма первоначальных инвестиций делится на величину среднегодовых денежных поступлений. Метод применяется, когда денежные поступления по годам примерно равны.

$$PB = \frac{\sum I_0}{PV},$$

где I_0 — первоначальные инвестиции.

2) из суммы первоначальных инвестиций нарастающим итогом последовательно вычитают денежные поступления до тех пор, пока их разница не станет равной нулю. Соответственно данный период и является сроком окупаемости инвестиций.

4. Внутренняя норма рентабельности

Другие термины: внутренняя норма доходности, внутренняя норма прибыли, поверочный дисконт, внутренняя ставка отдачи [16].

Приведем два определения данного критерия.

а) внутренняя норма рентабельности представляет собой расчетную ставку процентов, при которой капитализация регулярно получаемого дохода дает денежную массу, равную инвестициям, и, следовательно, капиталовложения являются окупаемой операцией;

б) показатель IRR представляет собой поверочный дисконт, при котором отдача от инвестиционного проекта равна первоначальным инвестициям в проект [16].

Исходя из этих определений, в общем виде можно записать формулу для расчета внутренней нормы рентабельности:

$$\sum_1^t CF_t \frac{1}{(1 + IRR)^t} - \sum_0^t I_t \frac{1}{(1 + IRR)^t} = 0.$$

Или, иными словами, когда норма дисконта становится величиной, при которой приведенные инвестиционные издержки и чистый доход равны, эта величина и соответствует понятию внутренней нормы рентабельности.

Если расчет ЧДД инвестиционного проекта дает ответ на вопрос, является проект эффективным или нет при некоторой заданной норме дисконта, то внутренняя норма рентабельности проекта определяется при расчете и затем сравнивается с требуемой инвестором нормой дохода на вкладываемый капитал. В ситуации, когда внутренняя норма рентабельности равна или больше требуемой инвестором нормы прибыли на капитал, инвестиции в данный инвестиционный проект оправданны, в противном случае они нецелесообразны [42].

Наряду с перечисленными основными критериями оценки проектов, в ряде случаев возможно использование и других показателей: простой нормы прибыли,

точки безубыточности, фондоотдачи капиталовложений и т.д. Но надо отметить, что ни один из рассмотренных критериев сам по себе не является достаточным для принятия решения об осуществлении проекта. Решение об инвестировании средств должно приниматься с учетом всех перечисленных критериев, а также других факторов, которые не всегда поддаются формальной оценке (например, положительный имидж инвестора) [16].

Если мероприятия по совершенствованию организации труда проводятся одновременно с внедрением новой техники, новой технологии, автоматизацией и механизацией производства, то для разграничения получаемого эффекта рекомендуется использовать следующие принципы:

1. исходить из того, какая цель ставится при разработке того или иного мероприятия, а следовательно, в какой план предусматривается его включить — в план мероприятий по организации труда или в план по внедрению новой техники;

2. учитывать экономическую и социальную направленность разрабатываемого мероприятия — предусматривается ли с его внедрением наращивание мощностей и увеличение выпуска продукции, обновление применяемой техники, повышение качества продукции или главным мотивом является стремление улучшить условия труда, изменить его содержание, повысить работоспособность человека, снизить текучесть рабочей силы и т. п.;

3. по крупным мероприятиям, связанным с одновременной автоматизацией и комплексной механизацией основных и вспомогательных процессов и с решением вопросов совершенствовании организации труда, общий эффект после внедрения мероприятия может быть скорректирован на коэффициент, представляющий отношение суммарного эффекта от внедрения мероприятий по организации труда к общему эффекту от внедрения всех мероприятий планов организации труда и новой техники в отчетном периоде [16].

ГЛАВА II. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА СУБЪЕКТЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

2.1. Краткая характеристика объекта анализа

ИП «Захаров» представляет магазин строительных материалов и хозяйственных товаров. Он был открыт в июне 2005 года, в строящемся районе города Радужный под названием «Тополиная аллея». Его главная цель - получение прибыли и удовлетворение запросов покупателя.

Профилем данного магазина является оптовая и розничная торговля. В ассортименте строительного магазина имеются такие товары как: водно-дисперсионные эмульсии, эмали, продукция компании «Полимер» (канализационные трубы и их комплектующие), метизы, тепло- и водоизоляционная продукция, сухие смеси, герметики, инструменты и оборудование, необходимые для работы и жизни, а также товары необходимые

для облицовочного ремонта – это несколько видов обоев и кафеля. В нашем магазине присутствует и отдел бытовой химии, просто необходимой в быту. Ассортимент данного магазина насчитывает более 2500 наименований.

ИП «Захаров» является официальным представителем в городе Радужный нескольких крупных фирм России и ближнего зарубежья. Таких как, ООО «Алекс-свет», ROTHENBERGER.

Центральный офис немецкой фирмы ROTHENBERGER находится в городе Келькхайм / Германия. Данная фирма является единственным в мире производителем полного спектра оборудования, машин и инструмента для монтажа труб в системах водо- и газоснабжения. Примерами данной продукции является: инструмент и оборудование для бесфитингового монтажа труб; пресс-оборудование; слесарно-монтажный инструмент; приборы для испытаний; техника для замораживания труб; инструмент для пайки, сварки, резки; машины и инструмент для монтажа пластиковых труб; инструмент для прочистки труб; алмазная сверлильная техника.

ООО «Алекс-свет» производит «новейшее слово» в электротехнике – это энергосберегающие лампы. Эта фирма существует на Московском рынке электроизделий довольно давно и уже получила признание потребителя по положительным характеристикам своей продукции. А характеристики ее продукции высказываются по следующим направлениям:

1. Длительный срок использования;
2. Качество освещения;
3. Значительное уменьшение расходов электроэнергии;
4. Умеренная стоимость.

Данный магазин в работе опирается на программу «1С Предприятие» версия 7.7. «Торговля и склад». В данной программе производятся расчеты по наценки товара, отслеживается его движение, содержится информация о поставщиках, также даются прогнозы на рост или снижения темпов

производительности.

Финансовая деятельность магазина «Строительные материалы и хозяйственные товары» осуществляется на основании договоров и контрактов с заказчиками, в наличном и безналичном расчете, на снабжение объекта. А также предоставляется товар на реализацию.

Магазин находится в нежилом помещении на цокольном этаже жилого дома, имеет собственную территорию, помещение площадью 49,9 кв. метров и оборудование, обеспечивающее соблюдение техники безопасности и санитарных требований, а также снабжен пожарной сигнализацией и тревожной кнопкой, по мере нажатия которой в течении 5-7 минут приезжает команда быстрого реагирования (охрана).

Набор персонала производился через средства массовой информации, по средствам газетного объявления. Откликнувшимся было предложено заполнить анкету.

Отбор персонала производил глава предприятия (директор) в форме собеседования на основании заполненных анкет.

Основными требованиями, которые предъявлялись к кандидатам, является:

1. Образование;
2. Опыт работы в сфере торговли и строительства не менее года;
3. Знание ПК;
4. Коммуникабельность;
5. Прописка г. Радужный и Новооганск;
6. Приятная внешность.

В штат магазина «Строительные материалы и хозяйственные товары» в 2016 году было набрано и числилось шесть работников: руководитель (директор), менеджер по снабжению, водитель, два продавца и уборщик, а также по совместительству имеется должность расклейщика рекламных листовок.

Стимулирование персонала. Персонал стимулируется главным образом

заработной платой, которая составляет оклад плюс один процент от объема продаж. А также разработана премиальная система. Ежемесячно премия составляет 1 до 5 процентов от продаж.

2.2. Анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия

К технико-экономическим показателям относятся:

1. Динамика объема реализованной продукции;
2. Динамика материальных затрат на 1 руб. товарной продукции;
3. Динамика валовой прибыли.

Динамика объема реализованной продукции [6].

Руководством организации были поставлены задачи, выйти на объем 2 млн. руб. в квартал. За первый квартал 2016 года становления организации, объем продаж составил 490 тыс. руб., за второй – 825 тыс. руб., за третий – 960 тыс. руб. В заключительном квартале была получена выручка более 1020 тыс. руб. Таким образом, за три квартала произошел рост более чем в 2 раза.

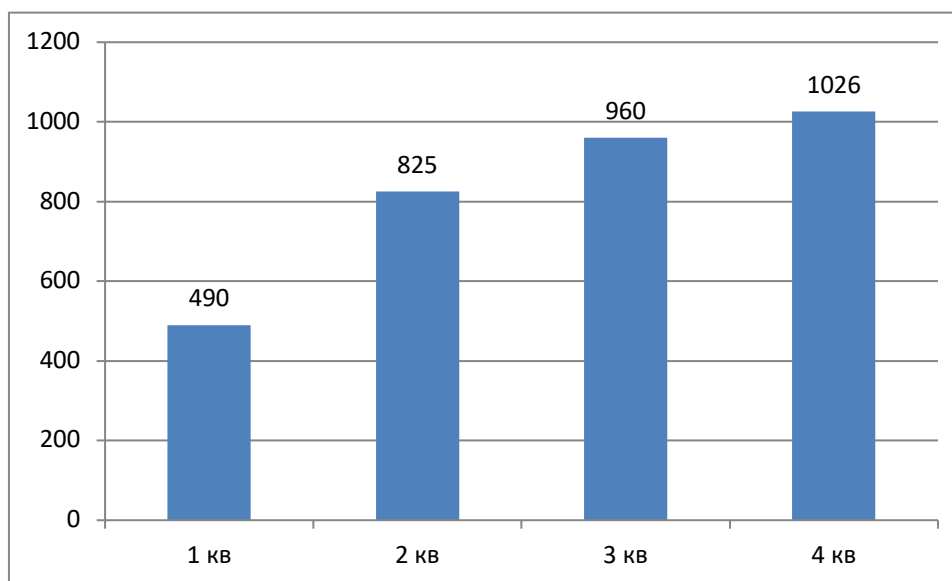


Рисунок 3. Динамика продаж в 2016 году, тыс. руб.

Для улучшения этого результата необходимо направить свои усилия на эффективное управление предприятием, правильную организацию труда, своевременное снабжение необходимыми товарами, предоставление широкого ассортимента, организовать рекламную кампанию, систему скидок и поощрений покупателя (привлечение постоянных клиентов). И вести достаточно эффективную ценовую политику в соответствии с конкурирующими фирмами [19].

Была учтена и сезонность продаж, определенный товар пользовался значительным спросом в теплое время года, и падал в холодное и наоборот. К таким товарам относятся: эмаль, средства для чистки окон, радиаторы, трубы водоснабжения и их комплектующие, в холодное время года, при отсутствии отопления не совершаются шпаклевочные и штукатурные работы, а также поклейка и покраска обоев. Лопаты для уборки снега, щетки-скребки для машинных стекол пользуются спросом зимой.

Проведенные маркетинговые исследования выявили недостатки:

- компетентность персонала;
- сфера деятельности предприятия;
- эффективность мероприятий по повышению роста производительности труда;
- дисциплина труда.

К перспективам развития предприятия относятся:

- расширение круга представительств крупных предприятий;
- создание сети магазинов в городе Радужный;
- обучение отдела продаж грамотной работе, повышение их квалификации;
- расширение рынка сбыта, по средствам выхода на рынок соседних городов и регионов.

В имеющейся возможной степени магазин расширяет ассортимент, тем самым увеличивает дополнительные капиталовложения [26]. Средства на

расширение берутся из прибыли и по средствам займов в банке ОАО «УралСиб».

На данном предприятии существуют шесть видов затрат:

Затраты для увеличения объема продаж, налоги, необходимые расходы предприятия, поощрение сотрудников, амортизация, непредвиденные расходы.

1. Капиталовложения в расширения предприятия и маркетинг. В них входят увеличения ассортимента товарной продукции, расширение сети магазинов (открытие новых предприятий), затраты на рекламную компанию, на проведения маркетинговых исследований, обучения персонала. (Финансируется из чистой прибыли).

2. Налоги. Предприятие ИП Захаров работает по единому налогу на вмененный доход (ЕНВД). Оплата зависит от вида деятельности, от количества торговых площадей, от области России и района в котором магазин находится.

Магазин «Строительные материалы и хозяйственные товары» занимается розничной торговлей. Код данного вида деятельности 04.

- С помощью статьи Налогового кодекса № 346.29 найдем базовую доходность. Она равна 1800 рублей;

- Численность сотрудников на данном предприятии составляет 5 человек;

- Для розничной торговли в регионе установлен коэффициент К1 в размере 0,5. Он учитывает прочие особенности деятельности фирмы (сезонность, время работы). Этот коэффициент устанавливают региональные власти;

- Коэффициент-дифлятор К2 равен 1,133. Он учитывает изменения цен на товары (работы, услуги).

Таким образом, размер ежеквартального вмененного дохода в год для ИП Захаров составляет:

$1800 \text{ руб.} * 5 \text{ чел.} * 0,5 * 1,133 = 5098,5 \text{ рублей в квартал.}$

Размер вмененного дохода за месяц 2016 года

$5098,5 \text{ руб.} / 3 \text{ мес.} = 1699,5 \text{ руб.}$

3. Необходимые расходы предприятия такие как оплата за электроэнергию,

коммунальные услуги, отопление и водоснабжение,

4. Поощрение сотрудников. Заработная плата, социальный пакет, премии.

5. Амортизация оборудования, техники и помещения магазина.

6. Непредвиденные расходы. В данном предприятии на эту статью расходов случаи берется 3% от прибыли.

Затраты предприятия за 1 квартал составляют:

Налоги 5098,5 рублей в квартал.

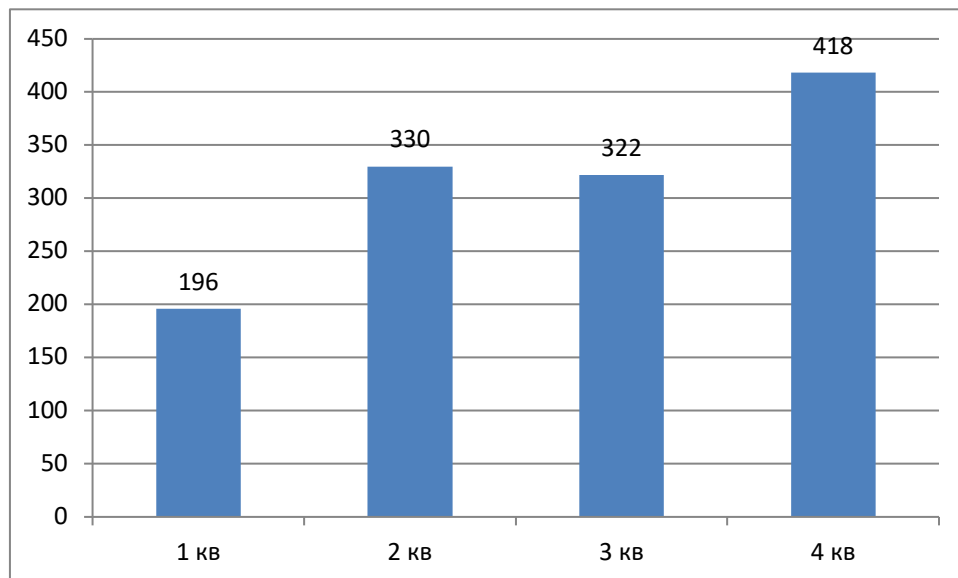


Рисунок 6. Динамика валовой прибыли в 2016 году, тыс. руб.

Вывод: Валовая прибыль малого предприятия в 2016 году выросла с 196 тыс. рублей в первом квартале до 418 тыс. руб. в четвертом квартале, что говорит о достаточно высокой рентабельности деятельности анализируемого субъекта малого предпринимательства торговой сферы.

2.3. Анализ трудовых показателей на малом предприятии ИП Захаров

Система показателей эффективности производства и экономический анализ

деятельности являются частью механизма управления предприятием и направлены на обеспечение снижения издержек производства, экономии затрат и ресурсов на единицу выпускаемой продукции. Этим целям служит анализ трудовых показателей [9].

1. Анализ трудовых показателей на предприятиях направлен на совершенствование управления трудом.

При решении конкретных задач анализа:

- устанавливаются причины расхождения между базисными, плановыми и отчетными данными;
- определяется значимость каждого фактора, вызвавшего отклонения;
- выявляются резервы улучшения трудовых показателей и определяется их влияние на объемы производства, себестоимость продукции, прибыль;
- накапливаются материалы для принятия управленческих решений.

Анализ трудовых показателей включает в себя:

1. Анализ производительности труда;

- оценка уровня и динамики показателей производительности труда;
- оценка влияния на динамику производительности труда персонала, изменения трудоемкости продукции, использование рабочего времени рабочей смены, фонда рабочего времени года, в днях, структуры персонала [10];
- оценка влияния трудовых факторов (численность персонала и производительность труда) на изменение объема производства;

2. Анализ использования средств на оплату труда;

- оценка затрат зарплаты на тысячу рублей произведенной продукции;
- оценка влияния трудовых факторов (численность персонала и производительность труда) на изменение фонда зарплаты;
- оценка изменения фонда зарплаты персонала;

3. Оценку соотношения между темпами роста производительности труда и средней зарплатой персонала.

Таблица 2.1.

Сводные трудовые показатели ИП Захаров в 2015-2016 году.

Исходные данные	2015 (базисный) год	2016 (текущий) год
1. ССЧ персонала, из него:	6	5
Служащих	2	1
Рабочих	4	4
2. Отработано рабочими:		
Чел.дней	248	249
Чел.часов	2480	2490
3. ФОТ персонала, тыс. руб., из него:	1140	1120
Служащих	380	216
Рабочих	760	904
4. Объем реализованной продукции, тыс. руб.	3136,9	3301

Анализ производительности труда

Произведем оценку уровня и динамики показателей производительности труда.

Производительность труда персонала

$$ПТ_{п} = \frac{Q}{ССЧ_{п}}, \text{ где}$$

$ПТ_{п}$ - производительность труда персонала;

$ССЧ_{п}$ - среднесписочная численность персонала;

Q - объем продукции.

Относительное и абсолютное отклонение:

$$I_{nm} = \frac{ПТ_{тек.}}{ПТ_{баз.}};$$

$$\Delta ПТ = ПТ_{ТЕК.} - ПТ_{баз.};$$

Произведем расчеты:

$$ПТ_{баз.} = 3136,9 / 6 = 522,82 \text{ тыс. руб.}$$

$$ПТ_{тек.} = 3301 / 5 = 660,2 \text{ тыс. руб.}$$

$$I_{nmn} = 660,2 / 522,82 = 1,263 \text{ или } 126,3\% (+26,3\%)$$

$$\Delta ПТ_n = 660,2 - 522,82 = 137,38 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: производительность труда персонала увеличилась в 2016 году на 137,38 тыс. руб. или на 26,3% по сравнению с 2015 годом.

$$ПТ_{раб} = \frac{Q}{ССЧ_{раб}}, \text{ где}$$

$ПТ_{раб}$ - производительность труда рабочих;

$ССЧ_{раб}$ - среднесписочная численность рабочих;

$$ПТ_{раб.баз.} = 3136,9 / 4 = 784,2 \text{ тыс. руб.}$$

$$ПТ_{раб.тек.} = 3301 / 4 = 825,25 \text{ тыс. руб.}$$

$$I_{nm раб.} = 825,25 / 784,2 = 1,052 \text{ или } 105,2 \% (+5,2\%)$$

$$\Delta ПТ_{раб.} = 825,25 - 784,2 = 41,05 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: производительность труда рабочих увеличилась в 2016 году на 41,05 тыс. руб. или на 5,2% по сравнению с 2015 годом.

$$ПТ_{дн.баз.} = 3136,9 / 248 = 12648 \text{ руб.}$$

$$ПТ_{дн.тек.} = 3301 / 249 = 13257 \text{ руб.}$$

$$I_{nm дн.} = 13257 / 12648 = 1,048 \text{ или } 104,8 \% (+4,8\%)$$

$$\Delta ПТ_{дн.} = 13257 - 12648 = 609 \text{ руб.}$$

Вывод: производительность труда рабочих дневная и часовая (так как меньше дневной в 10 раз) увеличились в текущем году на 0,609 тыс. руб. или на 4,8% по сравнению с базисным годом.

2 Эффективный фонд рабочего времени:

$$\Phi_{эф.} = \frac{\mathbf{Ч}_{дн.}}{\mathbf{ССЧ}_{раб.}} ;$$

$$\Phi_{эф. баз.} = 248 / 4 = 62 \text{ дн.}$$

$$\Phi_{эф. тек.} = 249 / 4 = 62,25 \text{ дн.}$$

$$\mathbf{I}\Phi_{эф.} = 62,25 / 62 = 1,004 \text{ или } 100,4\% (+0,4\%)$$

$$\Delta\Phi_{эф.} = 62,25 - 62 = 0,25 \text{ дн.}$$

Вывод: эффективный фонд рабочего времени в 2016 году увеличился на 0,25 дн. или на 0,4% по сравнению с базисным годом.

3 Продолжительность рабочего дня:

$$T_{см} = \frac{\mathbf{Ч}_{час.}}{\mathbf{Ч}_{дн.}} ;$$

$$T_{см баз.} = 2480 / 248 = 10 \text{ час}$$

$$T_{см тек.} = 2490 / 249 = 10 \text{ час}$$

$$\mathbf{I}T_{см} = 10 / 10 = 1 \text{ или } 100\%$$

$$\Delta T_{см} = 10 - 10 = 0$$

Вывод: продолжительность смены не изменилась.

4 Удельный вес рабочих в общей численности персонала:

$$Уд.вес = \frac{ССЧ_{раб.}}{ССЧ_{п}} * 100\% ;$$

$$Уд.вес_{баз.} = (4 / 6) * 100 = 66,6\%$$

$$Уд.вес_{тек.} = (4 / 5) * 100 = 80 \%$$

$$IУд.вес = 80 / 66,6 = 1,201 \text{ или } 120,1\% (20,1\%)$$

$$\Delta Уд.вес = 80 - 66,6 = 13,4\%$$

Вывод: удельный вес рабочих в текущем году по сравнению с базисным увеличился на 20,1% или 13,4 %.

1.2 Оценка влияния на динамику производительности труда персонала, изменения трудоемкости продукции, использование рабочего времени рабочей смены, фонда рабочего времени года, в днях, структуры персонала [10].

$$I_{пт год} = I_{пп час.} \times I_{ТГдн} \times I_{ТГгод} \times I_{уу.весраб.}$$

$$I_{пт год} = 1,048 \times 1 \times 1,004 \times 1,201 = 1,263 \text{ или } 126,3\%$$

Полученные данные занесем в таблицу:

Таблица 2.2.

Динамика показателей производительности труда ИП Захаров

Показатели	2015	2016	Темп роста	Абс. откл.
ПТ персонала, тыс. руб.	522,82	660,2	1,263	137,38
ПТ рабочего, тыс. руб.	784,2	825,25	1,052	41,05
ПТ дневная, тыс. руб.	12,648	13,257	1,048	0,609
ПТ часовая, тыс. руб.	1,265	1,326	1,048	0,061
Фэф, днях	248	249	1,004	1
Тсм, часах	10	10	1	0
Уд.вес рабочих, %	66,6	80	1,201	13,4

Вывод: на исследуемом торговом предприятии увеличилась

производительность труда ППП (рабочих). Увеличение производительности труда обусловлено тем, что выросла выручка от реализации продукции на фоне сокращения численности персонала на одного человека и роста эффективного фонда рабочего времени на 1 день.

1.3. Оценка влияния трудовых факторов (численность персонала и производительность труда) на изменение объема производства

$$Q = Q_{\text{тек}} - Q_{\text{баз}} = Q_{\text{числ}} + Q_{\text{ПТ}}$$

Q – изменение объема производства

$Q_{\text{тек}}$. – объем продукции текущего года

$Q_{\text{баз}}$. - объем продукции базисного года

$Q_{\text{числ}}$. – влияние численности персонала на изменение объема производства

$Q_{\text{ПТ}}$ - влияние производительности труда на изменение объема производства

$$\Delta Q = 3301 - 3136,9 = 164,1 \text{ тыс. руб.}$$

$$I_Q = 3301 / 3136,9 = 1,052 \text{ или } 105,2\% (+5,2\%)$$

$$Q_{\text{числ.}} = (Чп_{\text{тек.}} - Чп_{\text{баз.}}) * ПТп_{\text{баз.}} = (5 - 6) * 522,82 = - 522,82 \text{ т. руб.}$$

$$Q_{\text{ПТп}} = (ПТп_{\text{тек.}} - ПТп_{\text{баз.}}) * Чп_{\text{тек.}} = (660,2 - 522,82) * 5 = 686,9 \text{ тыс. руб.}$$

$$Q = Q_{\text{числ.}} + Q_{\text{ПТп}} = -522,8 + 686,9 = 164,1 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: увеличение объема продукции произошло за счет увеличения производительности труда.

Объем производства пребывает в прямой зависимости от трудовых затрат, в данном случае от производительности труда:

В процессе анализа определяется:

- фактически сложившийся уровень объема реализации ($Q_{\text{п.тек.}}$);

- отклонение фактически сложившегося уровня объема реализации (Q тек.) от планового уровня (Q баз.)

$$\Delta Q = Q \text{ тек.} - Q \text{ баз.} = \Delta Q_{\text{ч.}} + \Delta Q_{\text{пт.}}$$

$$\Delta Q_{\text{ч.}} = (\text{Ч тек.} - \text{Ч баз.}) * \text{ПТ баз.};$$

$$\Delta Q_{\text{пт.}} = (\text{ПТ тек.} - \text{ПТ баз.}) * \text{Ч тек.}$$

Оценка динамики показателей объема производства:

$$I_Q = Q \text{ тек.} / Q \text{ баз.} = I_{\text{Ч}} * I_{\text{ПТ}};$$

$$I_{\text{Ч}} = \text{Ч тек.} / \text{Ч баз.} = 5/6 = 0,83 \text{ или } 83\%$$

$$I_{\text{ПТ}} = \text{ПТ тек.} / \text{ПТ баз.} = 1,263 \text{ или } 126,3\%$$

$$I_Q = 0,83 * 1,263 = 1,0483 \text{ или } 104,83\% (+4,83\%)$$

Анализ использования средств на оплату труда

Оценка затрат зарплаты на тысячу рублей произведенной продукции

$$\text{Уд.вес}_{\text{ЗП}} = \frac{\Phi \text{ЗП}}{Q};$$

$$\text{Уд.вес}_{\text{ЗП}_{\text{баз.}}} = 1140/3136,9 = 0,363 \text{ или } 36,3\%$$

$$\text{Уд.вес}_{\text{ЗП}_{\text{тек.}}} = 1120 / 3301 = 0,339 \text{ или } 33,9\%$$

$$I_{\text{Уд.вес}_{\text{ЗП}}} = 0,339/0,363 = 0,934 \text{ или } 93,4\%$$

$$\Delta \text{Уд.вес}_{\text{ЗП}} = 0,339 - 0,363 = -0,024$$

Вывод: относительные затраты по заработной плате снизились, что свидетельствует о благоприятной ситуации на предприятии.

Рассчитаем среднюю заработную плату

$$\text{ЗП}_n = \frac{\Phi \text{ЗП}_n}{\text{Ч}_n};$$

$$\text{ЗП}_{\text{тек.}} = 1120 / 5 = 224 \text{ тыс. руб.};$$

$$\text{ЗП}_{\text{баз.}} = 1140 / 6 = 190 \text{ тыс. руб.}$$

$IЗП = 1,179$ или $117,9\%$ (+17,9%)

$\DeltaЗП = 34$ тыс. руб.

$$ЗП_{раб} = \frac{\PhiЗП_{раб}}{Ч_{раб}};$$

$ЗП_{раб_{тек}} = 904/4 = 226$ тыс. руб.;

$ЗП_{раб_{баз}} = 760/4 = 190$ тыс. руб.

I ср. з/п рабочих = $226/190 = 1,189$ или $118,9\%$ (+18,9%)

Δ ср. з/п рабочих = $226 - 190 = 36$ тыс. руб.

$$ЗП_{служ} = \frac{\PhiЗП_{служ}}{Ч_{служ}};$$

$ЗП_{служ_{тек}} = 216/1 = 216$ тыс. руб.

$ЗП_{служ_{баз}} = 380/2 = 190$ тыс. руб.

I ср. з/п служащих = $216/190 = 1,137$ или $113,7\%$ (+13,7%)

Δ ср. з/п служащих = $216 - 190 = 36$ тыс. руб.

Оценка влияния трудовых факторов (численность персонала и производительность труда) на изменение фонда зарплаты [16]

$$\Delta\PhiЗПn = \PhiЗПn_{тек.} - \PhiЗПn_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПn = \PhiЗПч.n + \PhiЗПnЗП;$$

$$\Delta\PhiЗПч.n = (Чn_{тек.} - Чn_{баз.}) * ЗПn_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПnЗП = (ЗПn_{тек.} - ЗПn_{баз.}) * Чn_{тек.}, \text{ где}$$

$\Delta\PhiЗПn$ - отклонение ФЗП текущего года от ФЗП базисного;

$\Delta\PhiЗПч.n$ - отклонение расходуемого ФЗП, независимо от изменения средней ЗП;

$\Delta\PhiЗПnЗП$ - отклонение расходуемого ФЗП, зависимо от изменений

средней ЗП.

$$\Delta\PhiЗПn = 1120 - 1140 = -20 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПч.n = (5 - 6) * 190 = -190 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПnЗП = (224-190) * 5 = 170 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПn = -190+170= - 20 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: уменьшение ФЗП произошло за счет снижение численности.

$$\Delta\PhiЗПраб = \PhiЗПраб_{тек.} - \PhiЗПраб_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПраб = \PhiЗПч.раб + \PhiЗПрабЗП;$$

$$\Delta\PhiЗПч.раб = (Чраб_{тек.} - Чраб_{баз.}) * ЗПраб_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПрабЗП = (ЗПраб_{тек.} - ЗПраб_{баз.}) * Чраб_{тек.}$$

$$\Delta\PhiЗПраб = 904 - 760 = 144 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПч.раб = (4 - 4) * 190 = 0 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПрабЗП = (226-190) * 4 = 144 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПраб = 0 + 144 = 144 \text{ тыс. руб.}$$

Вывод: увеличение значения ФЗП по рабочим произошло за счет роста средней ЗП.

$$\Delta\PhiЗПслуж = \PhiЗПслуж_{тек.} - \PhiЗПслуж_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПслуж = \PhiЗПч.служ + \PhiЗПслужЗП;$$

$$\Delta\PhiЗПч.служ = (Чслуж_{тек.} - Чслуж_{баз.}) * ЗПслуж_{баз.};$$

$$\Delta\PhiЗПслужЗП = (ЗПслуж_{тек.} - ЗПслуж_{баз.}) * Чслуж_{тек.}$$

$$\Delta\PhiЗПслуж = 216 - 380 = -164 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПч.служ = (1 - 2) * 190 = -190 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПслужЗП = (216-190) * 1 = 26 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗПслуж = -190 + 26 = - 164 \text{ тыс. руб.}$$

Оценку соотношения между темпами роста производительности труда и

средней зарплатой персонала.

Определим коэффициент опережения (Коп).

$$K_{оп} = \frac{I_{ПТn}}{I_{ЗПn}} ;$$

$$K_{оп} = 1,263 / 1,189 = 1,062 \text{ или } 106,2\% (+6,2\%)$$

Определим коэффициент затрат по ЗП в себестоимости (Кз):

$$K_{з} = \frac{I_{ЗПn}}{I_{ПТn}} ;$$

$$K_{з} = 1,189 / 1,263 = 0,941 \text{ или } 94,1\% (-5,9\%)$$

Относительное изменение себестоимости зависит от сложившегося соотношения (С): $C = (K_{з} - 1) * \text{Уд.вес. ФЗП.тек.};$

$$\text{Уд.вес.ФЗП} = \frac{\Phi_{ЗПn}n_{тек.года}}{Q_{тек.года}} * 100 ;$$

$$\text{Уд. вес. ФЗП тек.} = (1120/3301)*100 \% = 33,9\%$$

$$C = (0,941 - 1) * 33,9\% = -0,002\%$$

Вывод: В результате превышения производительности труда по сравнению с ростом заработной платы уменьшились затраты на реализацию продукции на 0,002%.

2.4. Анализ организации труда на субъекте малого предпринимательства ИП Захаров

На данном предприятии имеется шесть рабочих мест, из них требуется два специалиста и четыре человека рабочих. К этим рабочим местам относятся:

- Директор
- Менеджер по снабжению

- Водитель
- Два продавца-консультанта
- Уборщик

В 2015 году штат магазина «Строительные материалы и хозяйственные товары» укомплектован в полном составе (6 человек).

Трудовая деятельность (обязанности) каждого из работников четко прописана в должностных инструкциях и штатных расписании. Рассмотрим обязанности каждого работника.

В обязанности директора входят такие непосредственные действия, как уплата налогов, заключение контрактов по представлению интересов (продукции) крупных фирм в нашем магазине, решение различных вопросов организационной и финансовой сферы таких как выплата кредита, начисление заработной платы, разрешение конфликтов, введение Ноу-хау, а также принятие прочих управленческих решений.

В обязанности менеджера по снабжению входит: своевременное снабжение магазин необходимыми товарами, поиск более выгодных позиций товаров по более выгодной цене, заключение контрактов на поставку товара, возврат брака, ведение приходно-расходных документов, составление отчетов о движении товара.

В обязанности продавца-консультанта входит: непосредственная продажа товара, консультация по его предназначению и применению, формирование заявочной ведомости, принятие товара по накладным, оприходование товара, ведение журнала кассира-операциониста, проведение ежемесячной инвентаризации, составление отчета. Ежедневная уборка своего рабочего места. Рабочий день продавца составляет 10 часов (с 10.00 до 20.00. Режим работы посменный два через два.

В обязанности водителя входит: перевозка товара от поставщика, отгрузка, доставка товара покупателю.

В обязанности уборщика входит: ежедневная уборка помещения, уборка прилегающей территории, вынос мусора, работы связанные с ремонтом помещения.

В начале 2016 года по причине не компетентности был уволен менеджер по снабжению, а другой еще не найден. Поэтому временно, снабжение магазина необходимым товаром, осуществляет водитель, а составлением отчетов занимается главный продавец. Таким образом, два работника выполняют обязанности отсутствующего менеджера по снабжению.

Для снижения трудоемкости и повышения эффективности труда было найдено оптимальное решение: оборудовать магазин необходимой техникой для программного обеспечения «1С». После закупа и установки программы производилось обучение сотрудников. Оно производилось на рабочем месте приезжающим специалистом. Обучение новых сотрудников программе «1С Предприятие 8.1. Версия Торговля и Склад» в которой работает магазин, проводится на специальных курсах в течение одного, двух месяцев. После чего им выдаются аттестат о пройденном курсе.

Данная программа значительно упростила и сократила время работы. В ней осуществляются такие расчеты как начисление заработной платы, отслеживание движения товара, остатки ТМЦ на складах, составление различных аналитических и балансовых отчетов, формирование заявок и заказов поставщикам, проведение инвентаризации, перемещение товара, списание товара, отслеживание отгрузки, возврат товара на склад, составление базы данных контрагентов, печать товарных чеков, счет-фактур, печать этикеток, ценников, прайс-листа, снятие резерва.

При работе с программой каждому товару присваивается определенный уникальный код. С помощью кода, в поисковой системе, находится товар и автоматически определяется его цена и количество данного товара на складе.

Мотивация труда производится главным образом заработной платой, которая складывается из оклада и премии. Премия составляет от 1 до 5 процентов

от продаж. А также премии и подарки к праздничным датам.

Условия труда и отдыха. Условия относятся к степени нормальные. Освещение в данном магазине искусственное (лампы дневного света), так как он находится на цокольном этаже и естественного дневного света мало. В магазине имеется помещение оборудованное электроприборами для разогрева пищи в обеденный перерыв. Так же данное помещение предназначено для отдыха сотрудников во время технологических и иных перерывов в работе.

Разделение и кооперация труда. Под разделением труда понимается разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, их специализация на выполнении определенной части совместной работы. Например, рассмотрим работу продавца и уборщика. Если бы функции уборщика выполняла продавец, она тратила бы на это по меньшей мере в два раза больше времени и уставала бы в два раза больше.

В период прохождения преддипломной практики, в анализируемом торговом предприятии при отсутствии менеджера по снабжению водитель и старший продавец совмещают свою профессию и некоторые обязанности свободной вакансии.

Организация и обслуживание рабочих мест. Рабочее место представляет собой закрепленное за рабочим часть производственной площади, оснащенная необходимым оборудованием предназначенным для выполнения определенной части производственного процесса.

Для продавцов оборудовано рабочее место. Компьютерный стол, на котором на расстоянии вытянутой руки находится компьютер, принтер, кассовый аппарат, ящик для денежных купюр, весы. Удобное кресло со спинкой, что способствует меньшей утомляемости и большей подвижности.

Для директора и менеджера оборудован мини – кабинет. Из которого можно свободно наблюдать за работой остальных работников, во избежание бесконтрольности и как следствие безделья и невыполнения своих обязанностей

работниками.

Управлением организацией труда на предприятии занимаются директор и менеджер по снабжению. Они организуют и осуществляют следующую работу:

- По разработке руководящих и методических материалов по вопросам организации и оплаты труда, управлению магазином, организуют по этим вопросам разработку планов по каждому работнику и коллективу в целом и осуществляют контроль за их выполнением, а также расчет экономической эффективности от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда;
- Принимают решение в разработке планов внедрения новой техники, механизации и автоматизации ручного труда, в работе по анализу использования производственных ресурсов, экономичности технологических процессов;
- По учету, паспортизации, рационализации рабочих мест, разрабатывают мероприятия по результатам проверки;
- Руководят разработкой и внедрением рациональных форм организации труда и управления магазином, прогрессивных методов труда специалистов и служащих, осуществляют работу по совершенствованию структуры предприятия, организуют разработку штатных расписаний и должностных инструкций;
- Принимают решения о рассмотрении проектов расширения и реконструкции магазина по вопросам, связанным с организацией труда и управления данным предприятием;
- По проверки рабочих мест на соответствие условиям труда, по результатам которой вводят доплаты и компенсации за отклонение от нормальных условий труда;
- Контролируется правильность применения выданных рекомендаций.

2.5. Техническая характеристика предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации труда

Повышение производительности труда — объективный экономический закон развития человеческого общества [29]. В процессе труда живой труд использует результаты прошлого, овеществленного труда (предметы и средства труда) для производства новых продуктов. Рост производительных сил означает экономию не только живого, но и овеществленного труда [27].

Преобразование производственных процессов всегда происходило на базе внедрения более современных машин, применения химических, физических процессов, новых методов организации и управления, что являлось предпосылкой расширенного воспроизводства экономического роста.

Внедрение новых видов оборудования, как правило, вызывает необходимость совершенствования традиционных технологических процессов с целью более рационального использования материальных отходов, снижения брака, повышения точности изделий и улучшения качественных их характеристик. В свою очередь, применение прогрессивных технологий обуславливает зачастую необходимость использования специального оборудования или комплекса машин для обеспечения их рабочего режима.

В заключении анализа производительности труда необходимо подсчитать резервы роста производительности труда [36].

Подход к выявлению резервов позволяет более точно определить их величину. Но для этого нужна предварительная оценка эффективности каждого мероприятия.

На данном предприятии таким резервом является рост производительности труда при снижении численности работников за счет

модернизации оборудования.

Для совершенствования организации труда нами предлагается внедрить информационную систему «1С Предприятие 8.1. Версия Торговля и Склад»: торговля и склад. Внедрение данной системы значительно сократит рабочее время на проведение учетных операций по отражению в системе движения товаров и даст возможность сократить численность персонала.

«1С Предприятие 8.1. Версия Торговля и Склад» позволяет проводить автоматический учет остатков на складе, выдает недельные отчеты о наличии товарных запасов.

Таблица 3.1.

Первоначальные инвестиции, необходимые для реализации проекта

НАИМЕНОВАНИЕ	Величина, руб.
Стоимость программы	159 500
Установка программы	28 700
Обучение персонала	30 000
Приобретение оборудования	45 800
Итого:	264 000

Первоначальные инвестиции составили 264 000 рублей.

Рассчитаем экономию на оплате труда, данные занесем в таблицу 3.2:

Таблица 3.2.

Расчет экономии по заработной плате, руб.

Показатели	Значения, тыс. руб.
Экономия на заработной плате	190
Экономия на отчислениях социального характера 30% (ЕСН)	57
Экономия на платежах от НДС и ПЗ (0,2%)	3,8
Экономия по ЗП	250,8

$$\text{Притоки} = \text{ЭЗН} + \text{ЕСН} + \text{НДС и ПЗ}$$

$$\text{Притоки} = 190\,000 + 57\,000 + 3\,800 + 152\,666,66 = 266\,066,66 \text{ руб.}$$

Данные заносим в таблицу 3.4.

Определим первоначальные инвестиции для совершенствования организации рабочего места субъекта малого предпринимательства.

Внедрение на производство нового оборудования позволяет сократить численность торгового персонала. Общие затраты по проекту на электроэнергию за год составят 9960 рублей. Необходимы также хозяйственные расходы на расходный материал и затраты на техническое обслуживание.

Материальные затраты на оборудование:

Таблица 3.3.

Величина годовых затрат на обслуживание усовершенствованного рабочего места

Вид затрат	Величина, руб.
Электричество	9960

Обслуживание	8000
Итого:	17960

Общая сумма материальных затрат составит 17960 рублей в год.

Рассчитаем амортизацию в квартал [39]:

$$A = \frac{K}{T},$$

где A – отчисления на амортизацию в квартал, руб.;

K – первоначальные инвестиции, руб.;

T – время амортизации.

$$A = 45800 / 3 = 15266,66 \text{ руб.}$$

Квартальная амортизация составит 3816,66 рублей.

Определим величину налога на имущество начисленного на оборудование по формуле:

$$H_{им} = (K - A) \cdot 2,2\%,$$

где $H_{им}$ - налог на имущество, руб.;

Как видно из расчета, налог на имущество уплачивается на остаточную стоимость основного производственного оборудования [39].

$$1 \text{ год: } H_{им} = (45800 - 15266,66) \cdot 2,2\% = 671,73 \text{ руб.}$$

$$2 \text{ год: } H_{им} = (30533,34 - 15266,66) \cdot 2,2\% = 335,87 \text{ руб.}$$

$$3 \text{ год: } H_{им} = (15266,66 - 15266,66) \cdot 2,2\% = 0 \text{ руб.}$$

В результате расчета, величина налога на имущество начисленного на оборудование составила в первый год эксплуатации 671,73 рублей, во второй год 335,87 руб., в третий год величина налога равна 0.

2.6. Оценка экономической эффективности мероприятия по информационному перевооружению рабочего места

Одним из наиболее ответственных и значимых этапов прединвестиционных исследований является обоснование экономической эффективности инвестиционного проекта, включающее анализ и интегральную оценку всей имеющейся технико-экономической и финансовой информации. Оценка эффективности инвестиций занимает центральное место в процессе обоснования и выбора возможных вариантов вложения средств в операции с реальными активами [32].

Методы оценки эффективности инвестиционных проектов — это способы определения целесообразности долгосрочного вложения капитала в различные объекты (проекты, мероприятия) с целью оценки перспектив их прибыльности и окупаемости. Инвестиционные проекты, включая предложения по разработке новой конструкции машин и оборудования, технологии, новых материалов и другие мероприятия, должны подвергаться детальному анализу с точки зрения конечных результатов, критерия оптимальности — показателя, выражающего предельную меру экономического эффекта принимаемого решения для сравнительной оценки возможных альтернатив и выбора из них наилучшего.

Метод оценки эффективности инвестиционных проектов основан на определении чистой текущей стоимости чистого дисконтированного дохода — ЧДД, чистого приведенного дохода (NPV. — от англ. netpresentvalue) на которую может увеличиться ценность (стоимость предприятия, фирмы, объекта) в результате реализации проекта [40].

Чистая текущая стоимость — это стоимость, полученная путем дисконтирования отдельно на каждый временной период разности всех оттоков и притоков доходов и расходов, накапливающихся за весь период функционирования объекта инвестирования при фиксированной заранее определенной процентной ставке (норме процента). Это один из методов оценки инвестиционных проектов, предложенных ЮНИДО. Его суть в том, что для каждого периода величина чистого потока годовой наличности приводится к году начала осуществления проекта, что в

сумме и представляет собой чистую текущую стоимость или чистый дисконтированный доход (как разность между дисконтированными потоками доходов и расходов).

Чистая текущая стоимость является непосредственным воплощением концепции дисконтированной стоимости. Ее расчет осуществляется примерно в следующей последовательности: сначала выбирается необходимая ставка дисконтирования, затем рассчитываются текущая стоимость денежных доходов, ожидаемых от проекта, и текущая стоимость требуемых для данного проекта инвестиций, далее из текущей стоимости всех доходов вычитают текущую стоимость всех инвестиций. Полученная разность и является чистой текущей стоимостью [39].

Метод оценки эффективности инвестиционных проектов по их чистой текущей стоимости построен на предположении, что представляется возможным определить приемлемую ставку дисконтирования для определения текущей стоимости эквивалентов будущих доходов. Если чистая текущая стоимость больше или равна нулю (положительная) проект может приниматься к осуществлению, меньше нуля (отрицательная) — его, как правило, отклоняют.

Метод чистой текущей стоимости включает расчет дисконтированной величины положительных (поступления) и отрицательных (расходы) потоков денежных средств от проектов. Проект имеет положительную чистую текущую стоимость, если дисконтированная стоимость его входящих потоков превосходит дисконтированную стоимость исходящих. В отечественной экономической литературе аналогом показателя чистой текущей стоимости является суммарный (интегральный) экономический эффект, определяемый разностью совокупного дохода от реализации продукции (мероприятий научно-технического прогресса) за период реализации проекта и всех видов расходов, суммированных за этот же период с учетом фактора времени, т.е. с дисконтированием разновременных доходов и расходов.

Формулу для расчета чистой текущей стоимости ЧДД можно представить в следующем виде:

$$ЧДД = \sum_{t=0}^T \frac{П_t - О_t}{(1+E)^t} - \frac{K_t}{(1+E)^t};$$

где T- продолжительность жизненного цикла, равная числу интервалов планирования,

$П_t$ – притоки денежных средств по проекту в течении интервала планирования t,

$О_t$ – оттоки денежных средств по проекту в течении интервала планирования t,

K_t – объем капиталовложений на t – ом шаге.

E – норма дисконта.

При расчетах чистой текущей стоимости сначала следует определить ставку дисконтирования, которая представляет собой обычный уровень возможной доходности. Соответствующие факторы текущей стоимости применяются затем к притокам (доходам) и оттокам (затратам) в течение предполагаемого срока жизненного цикла проекта. Наконец, текущие стоимости всех притоков (положительные величины) и оттоков (отрицательные величины) суммируются, получившаяся абсолютная величина и есть чистая текущая стоимость. Она может быть положительной или отрицательной в зависимости от того, получается чистый приток или отток денежных средств инвестиционного проекта в течение его жизненного цикла [15].

Чистая текущая стоимость показывает, действительно ли данные инвестиции в течение жизненного цикла достигают использованного в расчетах уровня доходности E. Поскольку текущая стоимость зависит от времени и возможного уровня доходности, положительная ЧДД показывает, что вызываемый инвестициями денежный поток в течение всей экономической жизни (деятельности) проекта (объекта инвестиций) превысит первоначальные капитальные вложения, обеспечит

необходимый уровень доходности на вложенные фонды и увеличение рыночной стоимости. Отрицательный результат означает, что проект ниже требуемой ставки дисконтирования.

Его недостатки: ставка процента (дисконтная ставка) обычно принимается неизменной для всего инвестиционного периода (периода действия проекта), трудность определения соответствующего коэффициента дисконтирования и невозможность точного расчета рентабельности проекта. Считается, что по этим причинам предприниматели не всегда правильно оценивают преимущества этого метода, так как традиционно мыслят категорией нормы окупаемости капитала [17].

Внутренняя норма прибыли — это норма доходности, при которой дисконтированная стоимость притоков наличности (реальных денег) равна дисконтированной стоимости оттоков, т.е. коэффициент, при котором дисконтированная стоимость чистых поступлений от инвестиционного проекта равна дисконтированной стоимости инвестиций, а величина чистой текущей стоимости (чистого дисконтированного дохода) — нулю. Для ее расчета используют те же методы (формулы), что и для чистой текущей стоимости, но вместо дисконтирования потоков наличности при заданной минимальной норме процента определяют такую ее величину, при которой чистая текущая стоимость равна нулю. Математически это означает, что в формулах для определения чистой текущей стоимости должна быть найдена величина E , для которой при определенных значениях $ЧДД = 0$. Эта норма (коэффициент) и есть внутренняя норма прибыли (англ. Internal rate of return, IRR). В экономической литературе внутренняя норма прибыли известна и как внутренняя норма доходности, или рентабельности, коэффициент окупаемости, или эффективности, а также предельная эффективность капитальных вложений, или метод определения доходности дисконтирования денежных поступлений [14].

Метод внутренней нормы прибыли, как и метод чистой текущей стоимости, использует концепцию дисконтирования стоимости. Он сводится к нахождению

такой ставка дисконтирования, при которой текущая стоимость ожидаемых от проекта доходов будет равна текущей стоимости необходимых инвестиций. Расчет внутренней нормы прибыли начинается с сопоставления потоков реальных денег. Затем для приведения чистого потока наличностей к сегодняшней (начальной) стоимости используется установленная процентная ставка (норма дисконта).

Таким образом, если ставка дисконтирования по анализируемому инвестиционному проекту больше процентов на капитал, то его чистая текущая стоимость (или сальдо приведенных затрат и поступлений) больше нуля и проект признается эффективным. Если же эта ставка меньше процента на капитал, то проект признается невыгодным и его ЧДД также равна нулю и эффективность инвестиционного проекта минимальна [15]. Т.е. требуется найти величину ставки дисконта (процента дисконтирования, процента на капитал), при которой бы чистая текущая стоимость была равна нулю. Это можно выразить формулой:

$$\sum_t \frac{(P_t - O_t)}{(1 + ВНД)^t} - K = 0;$$

Таким образом, метод внутренней нормы прибыли можно использовать и для выбора между несколькими инвестиционными проектами при условии, что во всех будущих периодах будет одна и та же стоимость денег. Считается, что если метод используется правильно, то он приведет к такому же решению, что и чистая текущая стоимость. Однако правила использования этого метода могут оказаться сложными.

К рассмотрению обычно принимаются проекты, имеющие положительное значение чистой текущей стоимости, так как в этом случае отдача от него будет превышать вложенный капитал. Это обстоятельство можно выразить и через ставку дисконта, для чего находят ее значение, при котором отдача на капитал равна величине вложенных средств, а чистая текущая стоимость равна нулю [15]. В случае, если инвестиции осуществляются только за счет привлеченных средств и при этом показатель внутренней нормы прибыли равен ставке за пользование кредитом, то полученный доход лишь окупает вложенные средства, т.е. инвестор не получает

прибыли.

Принимаются к реализации инвестиционные проекты, имеющие значение ВНД не ниже ставки доходности при предполагаемом альтернативном использовании капитала. Таким образом, путем сравнения показателя внутренней нормы прибыли (доходности) и процентной ставки устанавливают прибыльность или, наоборот, убыточность инвестиционной деятельности [15].

Показатель рентабельности инвестиций R (англ. profitabilityindex, PI), принятый для оценки эффективности инвестиций, представляет собой отношение приведенных доходов к приведенным на ту же дату инвестиционным расходам. Он позволяет определить, в какой мере возрастают средства инвестора (фирмы) в расчете на 1 руб. инвестиций. Его расчет можно выполнить по формуле:

$$ИД = \sum_{t=0}^T \frac{\frac{П_t - О_t}{K}}{(1+E)^t};$$

где K – дисконтированная сумма капиталовложений определяемая по формуле:

$$K = \sum_{t=0}^T \frac{K_t}{(1+E)^t};$$

где K_t – капиталовложения в течение периода планирования t.

Срок окупаемости инвестиционных проектов [42]. Срок окупаемости, как уже отмечено выше, определяется в двух вариантах: на основе дисконтированных членов потока платежей и без дисконтирования. Обозначим первый как Ток, второй как t. Величина Ток характеризует число лет, которое необходимо для того, чтобы сумма дисконтированных на момент окончания инвестиций чистых доходов была равна размеру инвестиций (барьерная точка для срока). Второй показатель в общем смысле аналогичен первому, но время получения доходов не учитывается, и доходы не дисконтируются. Иначе говоря, разновременные

доходы, одинаковые по своей величине, рассматриваются как эквивалентные. В предельно простом случае срок окупаемости Ток. определяется как, отношение суммы инвестиций к средней ожидаемой величине поступаемых доходов [30]:

$$Ток. = \frac{K}{П - З};$$

где З – затраты на осуществление проекта.

Такой расчет имеет смысл при относительно незначительных колебаниях годовых доходов относительно средней.

Построим таблицу денежных потоков на основании притоков и оттоков (приложение 2).

Определим сальдо:

$$Сальдо = \text{Притоки} - \text{Оттоки};$$

$$Сальдо = 266066,66 - 18631,73 = 247434,93 \text{ руб.}$$

Аналогично рассчитывается на следующие два года:

$$Сальдо = 266066,66 - 18295,87 = 247770,79 \text{ руб.}$$

$$Сальдо = 266066,66 - 17960 = 248106,66$$

На основании указанных денежных потоков рассчитаем показатели эффективности инвестиционного проекта по денежным притокам и оттокам.

Определим чистый дисконтированный доход по формуле:

$$ЧДД = \frac{247434,93}{1,3} + \frac{247770,79}{1,69} + \frac{248106,66}{2,197} - 264000 = 185874,24 \text{ рубля.}$$

Из расчета можно видеть, что при внедрении на производство нового оборудования предприятие сэкономит 449874,24 рубля при дисконтированной ставке 30%.

Определим индекс доходности инвестиционного проекта, формула:

$$ИД = \frac{185874,24}{264000} + 1 = 1,704 \text{ или } 170,4\%$$

Индекс доходности проекта составляет 1,704.

Определим срок окупаемости инвестиционного проекта по формуле:

Срок окупаемости данного проекта 1 год 6 мес.

Вывод по второй главе главе:

Разработка мер по увеличению материально и информационно -технического перевооружения труда работников, при внедрение на предприятие оборудования чистый дисконтированный доход за три года эксплуатации составил 185874,24 рублей, индекс доходности составляет 1,704 рубля, срок окупаемости по внедрению оборудования на предприятие равен 1 год 6 мес.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной дипломной работе разрабатываются меры по материально-техническому перевооружению труда работников торгового учреждения и оценивается эффективность инвестиционного проекта. Предлагается внедрение программных продуктов «1С Предприятие 8.1. Версия Торговля и Склад» для увеличения производительности труда.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматривается периодика развития малого бизнеса, а также теоретико-методологические аспекты организации и производительности труда. Темпы роста малого бизнеса начиная с 1989 до 2016 года весьма незначительны, а в некоторые периоды вообще снизились. Из этого можно сделать вывод, что предприятия малого бизнеса имеют тенденцию к сокращению, как в отдельных областях, так и в экономики в целом.

Организация труда — это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе. Она состоит из следующих элементов:

- разделение и кооперация труда;
- организация и обслуживания рабочего места;
- установление приемов и методов труда;
- аттестация и рационализация рабочих мест;
- условия труда и отдыха;
- нормирование труда;
- планирование и учет трудовой деятельности.

Резервы роста производительности труда тесно связаны с действием определенных факторов. Классификация резервов роста производительности труда по отдельным признакам и направлениям позволяет сгруппировать их в целостную систему. Весьма важное значение приобретает работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда на конкретных

предприятиях

Оценка эффективности инвестиционного проекта рассчитывается методом дисконтирования.

Чистый дисконтированный доход - это сравнение текущей стоимости будущих денежных поступлений от реализации проекта с инвестиционными расходами, необходимыми для его реализации. Индекс доходности тесно связан с чистым дисконтированным доходом, но в отличие от последнего является относительным показателем. Срок окупаемости - период времени, за которое ожидается возврат вложенных средств за счет доходов. Это три основных критерия оценки эффективности.

Во второй главе рассмотрена характеристика предприятия ИП Захаров, также рассмотрен анализ трудовых показателей.

Рассмотрена организация работы торгового учреждения, организационная структура предприятия и численность.

Анализ технико – экономических показателей исследуемого экономического субъекта дал следующие результаты:

- выручка от реализации продукции возрастает не равномерно, что говорит о небольшом увеличении доли рынка и некоторой популярности продаваемой продукции;

- величина чистой прибыли по итогам периода исследования незначительно растет;

Анализ трудовых показателей, проведенный по итогам трех периодов позволил сделать следующие выводы:

- производительность труда ППП за период исследования неуклонно возрастает, что говорит о положительной эффективности использования трудовых ресурсов;

- фонд заработной платы всех категорий работников символически растёт, что в первую очередь сказывается на величине оплаты труда при снижении численности персонала.

В третьей главе разрабатываются меры по увеличению материально – технического перевооружения труда работников магазина «Строительные материалы и хозяйственные товары».

Определяются методы оценки эффективности инвестиционных проектов — это способы определения целесообразности долгосрочного вложения капитала в различные объекты (проекты, мероприятия) с целью оценки перспектив их прибыльности и окупаемости. Чистый дисконтированный доход 185874,24 рубля, индекс доходности составляет 1,704 рубля, срок окупаемости по внедрению оборудования на предприятие равен 1 год 6 месяцев.