

проводить, предпринять соответствующие действия по их подготовке, учитывая все характеристики конкретного вида праздничного корпоратива. Это позволит избежать ошибок и ненужных трат и создать соответствующую атмосферу с учетом всех факторов.

Список литературы:

1. Глотова А. Корпоративные мероприятия для сотрудников [Электронный ресурс] / А. Глотова. – Режим доступа: www.korporativ.ru. – Загл. с экрана.
2. Коновалова В. Кому и зачем нужны корпоративные праздники [Текст] / В. Коновалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 12. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/komu-i-zachem-nuzhny-korporativnyye-prazdniki>. – Загл. с экрана.
3. Корпоративный праздник как инструмент внутреннего PR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pr_praz.ru/. – Загл. с экрана.
4. Корпоративный праздник в действии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nastol.ru/Go/ViewArticle?id=681>. – Загл. с экрана.
5. Меркулов М.М. Корпоративные праздники: отдых сотрудникам – праздник работодателю [Электронный ресурс] / М.М. Меркулов. – Режим доступа: www.korp._przd.ru. – Загл. с экрана.
6. Минин А. Как получить максимальный эффект от корпоративного праздника [Электронный ресурс] / А. Минин. – Режим доступа: www.moff.ru/articles/html/article6.html. – Загл. с экрана.
7. Нестеров Д.Б. Корпоративный праздник как инструмент внутреннего PR [Электронный ресурс] / Д.Б. Нестеров. – Режим доступа: hr100.ru/wmc/info/article/article07. – Загл. с экрана.

ОЦЕНКА РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

© Куприянов Б.Е.¹

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток

Статистические исследования предприятий не перестают быть актуальными. В данной работе на основе публичной информации выполнена оценка ресурсов производственного предприятия, произведена оценка эффективности использования живых ресурсов и эффективности деятельности предприятия. Показан масштаб деятельности организации.

Ключевые слова: статистическое исследование, сотрудники, численность, производительность труда, оплата труда, рентабельность.

¹ Студент (бакалавр) кафедры Международного бизнеса и финансов.

Объектом исследования данной статьи является предприятие, которое ведет геологоразведку, добычу, транспортировку и хранение газа, а также нефти и других нефтепродуктов (ПАО «Газпром»). По объему капитализации компания является одной из крупнейших компаний в стране. Газпром располагает самыми богатыми в мире запасами природного газа. Компания активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов полуострова Ямал, арктического шельфа, Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также ряд проектов по разведке и добыче углеводородов за рубежом. На внутреннем рынке Газпром реализует свыше половины продаваемого газа. Кроме того, компания поставляет газ в более чем 30 стран ближнего и дальнего зарубежья. Компания входит в четверку крупнейших производителей нефти в РФ. Также ПАО – один из крупнейших налогоплательщиков, в частности – налога на добычу полезных ископаемых [1].

Предмет исследования статьи – информация о деятельности организации.

Для качественного выполнения работы был проведен сбор информации посредством сети Интернет. Источниками информации послужили официальный сайт полного акционерного общества и официальный сайт государственной статистики.

При обработке совокупности полученных данных были использованы: корреляционный анализ, ряды динамики, абсолютные, относительные и средние величины, экономические индексы. В ходе анализа также использовались общенаучные методы: сравнение, индукция и дедукция [2].

Для написания работы необходимо было определить, что понимается под ресурсами предприятия. Ресурсы предприятия – это имеющиеся в наличии средства, обеспечивающие функционирование предпринимательской деятельности. Они используются и потребляются субъектом для достижения поставленных целей. Выделяются две категории ресурсов: материально-вещественные ресурсы и людские (трудовые) ресурсы [3].

Авторы трактуют определение трудовых ресурсов по-разному. Первым понятие трудовых ресурсов в научный оборот впервые введен в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным. Он понимал, что трудовые ресурсы, как элемент ресурсного потенциала предприятия, представляет собой потенциальную массу живого труда, которая может быть использована в течение определенного периода времени [4].

По мнению А.Я. Кибанова трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Вечканов Г.С. говорил, что это экономическая категория, которая выражает отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса [5].

Трудовыми ресурсами организации можно считать кадры, то есть работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Характеристики персонала предприятия могут отражать следующие абсолютные и относительные показатели:

- списочная и явочная численность;
- среднесписочная численность;
- удельный вес работников отдельных подразделений в общей численности работников предприятия;
- темп роста численности работников;
- средний стаж работы по специальности;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда.

Последовательность действий по эффективному управлению ресурсами предприятия и самим хозяйствующим субъектом предполагает выполнение процедур анализа показателей [6]:

- Получение достоверной и полной информации для рассчитываемых показателей;
- Систематизированная ее обработка (регистрация, построение макетов расчетных таблиц, выполнение оценочных процедур для базовых значений показателей и их интерпретация с графической иллюстрацией);
- Рекомендации и предложения по эффективному использованию ресурсов.

Таблица 1

Численность групп работников ПАО «Газпром» за 3 года

Группы работников	Численность, чел.		
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Руководители	56651	60958	64736
Специалисты и другие служащие	130212	137935	143344
Рабочие	235904	246057	254320
Всего	422767	444950	462400

В данной статье в качестве ресурсов для исследуемого предприятия выступают его работники (персонал). Для ведения деятельности компании нужен колоссальный штат сотрудников. Поэтому чтобы эффективно им управлять, необходимо вести учет. Учет численности работающих осуществляется на основании списочного состава работников предприятия, куда включаются постоянные, сезонные и временные работники, принятые на работу по основной производственной деятельности предприятия. Списочный состав работников определяется на каждом предприятии ежедневно. На основании табельного учета каждый календарный день фиксируется число явившихся

и не явившихся на работу из списочного состава работников. Так как списочная численность в отдельные дни может быть различна, возникла необходимость вычислять среднюю списочную численность персонала за определенный период (месяц, квартал, год) [7].

Данные по численности различных групп работников ПАО «Газпром» указывают, что из года в год число руководителей росло в среднем на 7 % в год, специалистов и других служащих – на 5 % в год, рабочих – на 4,55 %, общая численность также имеет темп прироста равный 4,55 %. Данные позволяют предположить, что предприятие расширяется, так как динамика движения трудовых ресурсов положительна, оно экономически эффективно.

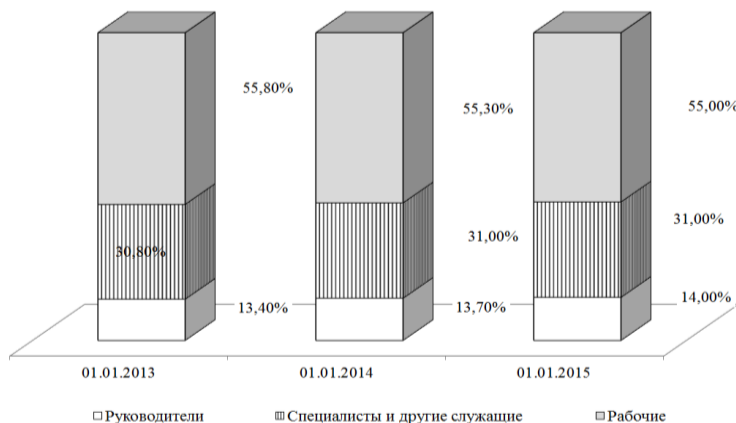


Рис. 1. Динамика структуры работников предприятия

При этом следует отметить, что пропорции в структуре групп работников практически неизменны, на рабочих приходится подавляющее число рабочих мест, на управляющих – 13-14 %. Предприятие ведет грамотную и четкую кадровую политику [8].

О расширении производства говорит и тот факт, что среднегодовая численность сотрудников растет в течение 3 последних лет, в 2014 году она составляла 433858,5 человек, в 2015 – 453675 человек. Доля сотрудников Газпрома в общей численности людей, занятых добычей полезных ископаемых в РФ с 2013 по 2015 годы, составляла значительную часть: 2013 г. – 39 %, 2014 – 42 %, 2015 – 43 %. Таким образом, в данном ПАО сосредоточена почти половина сотрудников, занятых добычей полезных ископаемых в стране [9].

Рассмотрим показатели эффективности труда сотрудников Газпрома и оценим обоснованность столь существенной численности. Динамика производительности труда положительна, в 2014 году прирост составил 9 %, в 2015 – 4,7 % и достиг 9,82 млн. руб./чел.

Таблица 2

**Динамика среднемесячной заработной платы
и производительности труда**

Год	2013	2014	2015
Производительность труда, млн. руб./чел.	8,6	9,38	9,82
Среднемесячная заработная плата, руб.	67 282	84 775	110 000

Экономическую эффективность организации отражает взаимосвязь затрат труда в производстве и получаемый эффект. Под эффективностью понимается уровень использования финансовых, материальных и трудовых ресурсов предприятия, средства для достижения высоких финансовых результатов. Основным же показателем эффективности деятельности предприятия считают размер чистой прибыли и ее динамику. Для более детального анализа разработана система коэффициентов, которые узко характеризуют то или иное направление деятельности [10].

Производительность труда в общем виде – это важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда является выработка. В зависимости от того, что берется за единицу измерения объема продукции, выделяют следующие методы измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостной. В работе использовался стоимостной метод, также он имеет более широкое применение на предприятиях. Его преимущество заключается в предоставлении возможности учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому измерителю. На основе данных по эффективности труда представляется возможным провести оценку обоснованности и рациональности существенной численности персонала организации.

Так как в акционерном обществе большая выработка на 1 человека, компания выделяет значительные финансовые ресурсы на выплату заработной платы. Возможно, размер заработной платы довольно сильно влияет на производительность труда. Система оплаты труда в «Газпроме» довольно прогрессивна. Она предусматривает установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств, текущее премирование за результаты производственной деятельности работников, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование, а также выплату вознаграждения по итогам работы.

Таблица 3

**Динамика изменения объема продукции за счет изменения
производительности труда и численности**

Индекс	2014 г.	2015 г.
I_0	115 %	125 %
I_1	109 %	114 %
I_5	105 %	109 %

Объем продукции вследствие изменения производительности труда и численности персонала в 2014 году вырос на 15 %, в 2015 году – на 25 %. За счет изменения производительности труда на 1 сотрудника объем продукции растет на большую величину, нежели за счет увеличения численности. Видно, что Газпром более ориентирован на повышение качества выполнения работы сотрудниками. В компании разработана система оценки качества работы каждого члена коллектива. За счет изменения численности, объем производства растет на довольно большой процент, поэтому кадровую политику, рассчитанную на расширение штата, можно считать обоснованной [11].

Среднегодовой уровень оплаты труда с 2013 по 2015 годы составлял 106, 5 тыс. руб., 131,4 тыс. руб. и 1278 тыс. руб. При этом среднемесячный уровень оплаты труда более чем в 3 раза превышает среднероссийскую заработную плату [12].

На изменение производительности труда могли повлиять внешние и внутренние факторы. Учитывая ее рост, можно предположить, что позитивный эффект оказали: применение достижений науки и техники в производстве, совершенствование организации производства и управления в организации, грамотное стимулирование труда.

В разрезе эффективности работы предприятия в целом интересно рассмотреть статистику темпов роста себестоимости и выручки. По данным исследования, темп роста себестоимости растет практически по всем видам деятельности быстрее, чем выручка. Однако величина выручки заметно превышает размер себестоимости, что формирует валовую прибыль. Отметим, что высокие расходы на заработную плату не мешают предприятию получать прибыль [13].

Процесс управления предприятием представляет собой непрерывную разработку управленческих решений и применение их на практике. От эффективности разработки этих решений зависит успешная деятельность предприятия, но в процессе производства руководителям предприятия очень часто приходится сталкиваться с критическими проблемами, и от того, насколько оптимально принято решение, будет зависеть конечный финансовый результат деятельности предприятия и его финансовое состояние.

Список литературы:

1. О «Газпроме» [Электронный ресурс] // Официальный сайт ПАО «Газпром». – 2016. – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/about/>.
2. Долгопятова Т.Г. Эмпирические обследования предприятий: методы и практика / Т.Г. Долгопятова // Экономический журнал ВШЭ. – 2008. – № 3 (том 12). – С. 400-432.
3. Ресурсы предприятия. Финансовые и трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // CATBACK.RU Справочник для экономистов. – 2015. – Режим доступа: <http://www.catback.ru/articles/theory/firm/resources.htm>.

4. Рыжков Д.А. Трудовые ресурсы: сущность, эффективность управления и использования в современных условиях / Д.А. Рыжков // Вестник Московского государственного университета леса – Лесной вестник. – 2010. – № 2. – С. 170-179.

5. Колесников А.В. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / А.В. Колесников // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2015. – Режим доступа: www.jurnal.org/articles/2015/ekon8.html.

6. Астафурова И.С. Реализация прогнозов финансового состояния с использованием поэтапного мониторинга / И.С. Астафурова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 9 (ч. 1). – С. 785-790.

7. Состав, структура и классификация кадров горной промышленности [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент. Статьи и учебные материалы. – 2013. – Режим доступа: <http://topknowledge.ru/ekonomika-predpriyatiya/1759-sostav-struktura-i-klassifikatsiya-kadrov-gornoj-promyshlennosti.html>.

8. Восканян Л.В. Кадровая политика как фактор повышения эффективности деятельности предприятий / Л.В. Восканян // Известия Тульского государственного университета – 2013. – № 2-1. – С. 101-106.

9. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – 2016. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.

10. Абдукаримов И.Т., Тен Н.В. Эффективность и финансовые результаты хозяйственной деятельности предприятия: критерии и показатели их характеризующие, методика оценки и анализа / И.Т. Абдукаримов, Н.В. Тен // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 5-6. – С. 12-21.

11. Астафурова И.С. Оценка показателей, характеризующих способность предприятия к устойчивому развитию, как основа планирования / И.С. Астафурова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 56. – С. 724-727.

12. Зарплата в «Газпроме» в 2015 году [Электронный ресурс] // VseZarplati.ru. Информационный портал. – 2015. – Режим доступа: <http://vsezarplati.ru/zarabotok/povyshenie/1470.html>.

13. Финансовый план и элементы финансового анализа [Электронный ресурс] // Dist-cons.ru Дистанционный консалтинг. – 2016. – Режим доступа: http://www.dist-cons.ru/modules/mp/mp1/text1_53.html.