

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Экономическая безопасность»

ВКР ПРОВЕРЕНА

Рецензент,

_____/_____/

« ____ » _____ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ЭБ, д.э.н., доцент

_____/ А.В. Карпушкина /

« ____ » _____ 2018 г.

**Анализ кадровой составляющей экономической безопасности
предприятия**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ – 38.05.01. 2018. XXX. ВКР

Руководитель ВКР доцент, к.э.н.

_____/ Малев В.А.

« ____ » _____ 2018 г.

Автор

студент группы ВШЭУ – 504

_____/ Давыдова А.А.

« ____ » _____ 2018 г.

Нормоконтролер, профессор, д.т.н.

_____/ Гурлев В.Г.

« ____ » _____ 2018 г.

АННОТАЦИЯ

Давыдова А.А.«Анализ кадровой составляющей экономической безопасности предприятия».– Челябинск: ЮУрГУ, ВШЭУ-504, 112 с., 25 табл., библиогр.список –32наим., 2 прил.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью совершенствования оценки персонала как способа повышения экономической безопасности предприятия ОАО «Рот Фронт» в целом.

В первой главе рассматриваются социально-трудовые отношения в системе безопасного функционирования организации, организационно-правовые вопросы экспертизы социально-трудовых отношений.

Во второй главе проанализировано движение рабочей силы,использование трудовых ресурсов предприятия, проведен анализ производительности труда, а также комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В третьей главе выполнена систематизация нарушений законодательства в области социально-трудовых отношений, позволяющая выделить основные угрозы для экономической безопасности предприятия со стороны персонала. Предложены способы и методы совершенствования оценки персонала для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ:КАДРОВЫЙ АСПЕКТ.....	8
1.1 Социально-трудовые отношения в системе безопасного функционирования организации.....	8
1.2 Организационно-правовые вопросы экспертизы социально-трудовых отношений.....	22
2 МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ОАО «РОТ ФРОНТ».....	32
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и расчет показателей эффективности ОАО «Рот Фронт».....	32
2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ОАО «Рот Фронт».....	51
3 ЭКСПЕРТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОАО «РОТ ФРОНТ».....	63
3.1 Аналитическая справка нарушений законодательства в области социально-трудовых отношений.....	63
3.2 Оценка персонала как способ повышения кадровой безопасности ОАО «Рот Фронт».....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	90
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	92
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Презентация.....	95
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Бухгалтерская отчетность.....	123

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Обеспечение безопасности является одной из важнейших проблем, стоящих перед любым предприятием. В общей системе управления предприятием подсистема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

Масштабы экономических преступлений за последние годы значительно выросли, распространенным видом являются преступления со стороны персонала. Сотрудник предприятия может найти доступ ко всем или практически всем активам предприятия, имеет возможность преодолеть систему охраны объекта, защиту баз данных, может просто услышать нужную информацию и сделать выявление случившегося практически невозможным.

Таким образом, перед подавляющим большинством предприятий всех отраслей экономики России стоит проблема создания и применения системы оценки и обеспечения экономической безопасности, как механизма мобилизации оптимального управления корпоративными ресурсами данного предприятия с целью наиболее эффективного их использования и обеспечения устойчивого функционирования данного предприятия, его активного противодействия всевозможным негативным явлениям.

Цель работы – исследовать кадровую составляющую экономической безопасности предприятия пищевой промышленности.

Задачи работы:

- изучить кадровый аспект экономической безопасности предприятия;
- провести анализ социально-трудовых отношений в системе безопасного функционирования организации;
- провести анализ финансово-экономической деятельности;
- исследовать риски и угрозы кадровой безопасности;
- систематизировать правонарушения законодательства в области социально-трудовых отношений;

– разработать способы и методы совершенствования оценки персонала для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Объект работы – организация ОАО «Рот Фронт».

Предметом работы являются отношения, складывающиеся в процессе обеспечения экономической безопасности в сфере социально-трудовых отношений.

1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ:КАДРОВЫЙ АСПЕКТ

1.1 Социально-трудовые отношения в системе безопасного функционирования организации

Производство материальных благ и услуг подразумевает три необходимых составляющих: финансовые ресурсы (банки, деньги, ценные бумаги и т.п.) материальные ресурсы(оборудование,сырье,материалы) и человеческие ресурсы(работники с профессиональными знаниями и навыками).

Так как функционирование любой организации основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса. Целью управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование труда персонала, задачей которой является получение наиболее максимальной экономической выгоды.

Различия в степени участия человека в труде,а так же особенности в методах учета этого участия предопределили существование системы понятий,отражающих многообразие роли человека в труде.Наиболее широко используемыми являются следующие определения:

- трудовой потенциал;
- трудовые ресурсы;
- экономически активное население;
- персонал организации/предприятия.

Трудовые ресурсы страны – это трудоспособная часть населения, обладающая необходимыми физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. К трудовым ресурсам относятся граждане, как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Для осуществления трудовой деятельности необходимы физические и интеллектуальные качества человека,которые зависят от возраста,выступающим

определенным критерием, позволяющим выделить из всего населения трудовые ресурсы.

Численность населения России приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Численность населения России¹

Показатели	Рассматриваемый период, в годах		
	2002	2015	2016
Численность населения, тыс. человек	145167	146545	146545
Из общей численности населения в возрасте:			
– моложе трудоспособного	26327	25689	26360
– трудоспособном	88942	85415	84199
– старше трудоспособного	29778	35163	35986
Возраст не указан	120	-	-

По данным таблицы видно, что в России в 2015–2016 годах количество моложе трудоспособного возраста увеличилось почти на 2,5%, а количество трудоспособного и старше трудоспособного возраста почти на одном уровне. Следовательно, это говорит о том, что государство правильно придерживается демографической политики.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, обладающая необходимым психофизическим развитием, знаниями и практическим опытом, которые способны полноценно участвовать в физическом и интеллектуальном труде. Именно оно играет ведущую роль в трудовых ресурсах в трудоспособном возрасте. На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека психофизических, физических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность отражает характеристики тех систем и функций человека, которые относятся к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

¹Россия в цифрах: краткий статистический сборник/ Ростат. М., 2017.

В России в соответствии с трудовым законодательством нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная граница заметно ниже на 5–10 лет и более. Это касается производств с неблагоприятными и тяжелыми условиями труда (например, выплавка металла, добыча угля и др.). В настоящее время многие пенсионеры продолжают трудиться на прежнем месте или на другой работе, поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие пенсионеры исключаются из их состава. Во многих других развитых странах верхняя граница трудоспособного возраста составляет 64 года. В России же повышение верхней границы ограничено невысокой средней продолжительностью жизни мужчин – до 59 лет.

Состав трудовых ресурсов изображен на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Состав трудовых ресурсов

Экономически активное население – это совокупность трудоспособных занятых и безработных граждан, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения отражена в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Численность экономически активного населения²

Показатели	Рассматриваемый период, в годах	
	2015	2016
Экономически активное население – всего	76588	76636
В том числе:		
– занятые в экономике	72324	72393
– безработные	4264	4243
Мужчины	39433	39470
В том числе:		
– занятые в экономике	37136	37201
– безработные	2296	2269
Женщины	37155	37166
В том числе:		
– занятые в экономике	35187	35192
– безработные	1968	1975

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что количество экономически активного населения за рассматриваемый период увеличивается.

Структура трудовых ресурсов и их характеристика отражена на рисунке 1.2.

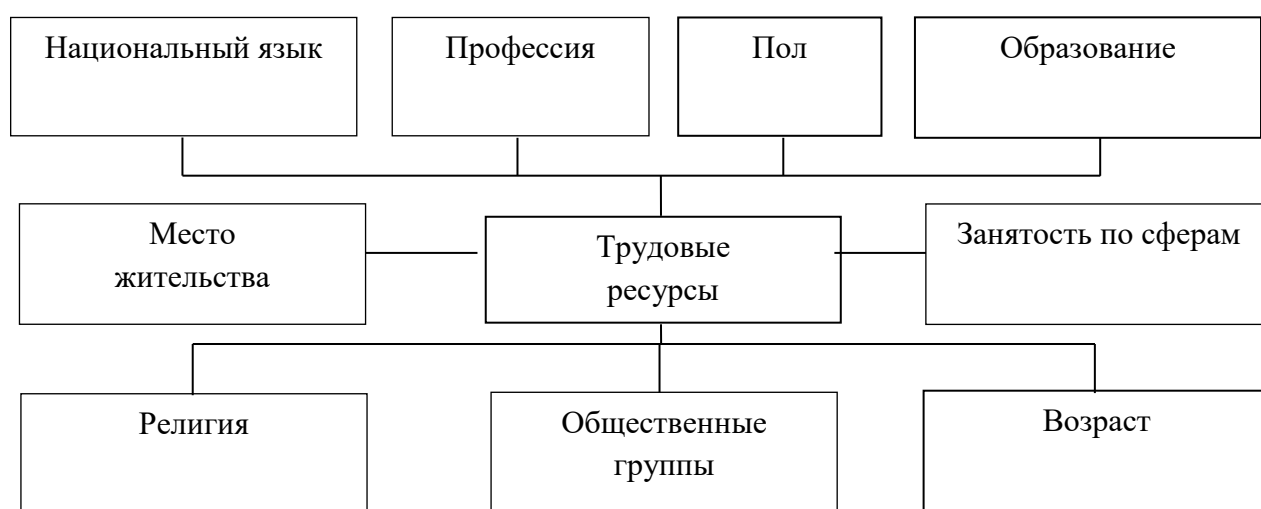


Рисунок 1.2 – Структура трудовых ресурсов

²Россия в цифрах: краткий статистический сборник/ Ростат. М., 2017.

Рассмотрим отдельные компоненты структуры трудовых ресурсов.

Возрастная структура трудовых ресурсов включает в себя все необходимые физические и интеллектуальные способности, так как в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и пополняются, а к старости утрачиваются. Принято выделять четыре основные возрастные группы: это молодежь 16–29 лет; лица 39–49 лет; лица предпенсионного возраста – мужчины 50–59 лет, женщины 50–54 лет; лица пенсионного возраста мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше, занятые в общественном хозяйстве.

Показатель трудовых ресурсов по полу имеет важное значение для формирования эффективной структуры занятости по сферам приложения труда профессионально-отраслевом и территориальных разрезах и определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин, занятых в общественном производстве, домашнем и личном хозяйстве и т. д. Структура трудовых ресурсов по полу различается по территории страны и сферам занятости, это обусловлено миграцией трудоспособного населения.

В составе трудовых ресурсов России удельный вес мужчин больше, чем удельный вес женщин. Это связано с тем, что трудоспособный возраст у мужчин на пять лет выше. Однако это соотношение меняется по мере увеличения смертности мужчин в трудоспособном возрасте.

Показатель образования трудовых ресурсов определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся, удельным весом специалистов с высшим образованием и т. д. Уровень образования характеризуется такими показателями, как процент грамотности, среднее число лет обучения, распределения населения по группам в зависимости от полученного образования. Приобретённые в процессе обучения знания поднимают средний уровень развития трудовых ресурсов на более высокую ступень[9].

Общественные группы – это организации молодежи, профсоюзы, спортивные организации, технические, культурные и научные общества.

Профессиональная структура работников организации представляет собой соотношения по профессиям и квалификации, в рамках которого происходит непосредственное соединение средств рабочей силы и производства.

В науке и практики экономики применяется термин «трудовой потенциал» общества, организации и отдельного работника.

Трудовой потенциал –это обобщающая характеристика меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся процесс, характеризующий скрытые, не проявившиеся еще возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности [9].

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность интеллектуальных и физических качеств человека в определенных условиях его производственной деятельности, способность достигать существенных результатов, решать новые задачи, а так же совершенствоваться в процессе труда.

Компоненты трудового потенциала:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, выносливость, работоспособность, способности и склонности человека, тип нервной системы;

- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение и т. д.;

- квалификационная составляющая: уровень образования, объем трудовых навыков, специальных знаний, способность к инновациям, интеллект и т. д.;

- личностная составляющая: отношение к труду, активность, дисциплинированность, мотивированность, нравственности и т. д.

Следует иметь в виду то, что трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, она непрерывно изменяется.

Управление трудовым потенциалом работника в организации должно осуществляться на следующих принципах:

- эффективное использование трудового потенциала;

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, карьерного роста и расширения умений и навыков работников организаций.

Численность персонала – это экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящиеся к той или иной категории по определенному признаку [30].

Численность персонала организации зависит от характера, сложности, трудоемкости, производственных и управленческих процессов, степени их автоматизации и механизации.

В практике учета кадров различают списочный состав, среднесписочный и явочный состав.

В списочный состав персонала организации должны включаться все работники, принятые на постоянную, сезонную, а так же на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В списочном составе работников за каждый календарный день должны быть учтены как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

Для определения численности работников за отчетный период исчисляется среднесписочная численность, которая используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров, постоянства работников и других показателей [12].

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т. е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

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

календарный день отчетного месяца, т. е. с 1-го по 31-е число, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет численности работников и списочного состава, который должен уточняться на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

От списочного состава работников следует отличать явочный состав, который показывает сколько человек явилось на работу в данный день, включая находящихся на работе.

Различают так же число фактически работающих, которое показывает численность персонала, не только явившегося, но и фактически преступившего к работе.

Структура персонала организации – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий.

Профессиональная структура персонала предприятия – это соотношение представителей различных профессий или специальностей (бухгалтеров, экономистов, рабочих), обладающих теоретическими и практическими навыками, приобретенные в результате обучения и опыта работы в данной области[14].

Половозрастная структура персонала – это соотношение групп по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. Чаще всего применяются группировки: 16, 17, 18, 19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 лет и старше.

Структура представлена на рисунке 1.3.



Рисунок 1.3 – Структура персонала предприятия

Структура персонала по уровню образования характеризуется выделением работников, имеющих среднее общее образование, среднее специальное образование, незаконченное высшее образование, высшее образование.

Структура персонала по стажу рассматривается по общему трудовому стажу и стажу работы на данном предприятии.

Квалификационная структура персонала – это соотношение работников различной степени профессиональной подготовки (уровня квалификации), необходимой для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации определяется разрядом или классом, а для специалистов – категорией, классом или разрядом[16].

Анализ структуры персонала должен осуществляться систематически с целью своевременного принятия решений руководителем предприятия и кадровой службой по ее совершенствованию и соответствию решаемым управленческим и производственным задачам.

Переход России к рыночной экономике способствовал формированию новых социальных ролей и мотивации основных участников трудовых отношений: наемных работников, работодателей и государства.

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения субъективированы, так как они отражают определенные субъективные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью[25].

Социально-трудовые отношения между участниками трудового процесса воссоздаются благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемые под воздействием потребностей, интересов, трудовой ситуации и ценностных ориентаций.

Выделяются следующие структурные составляющие социально-трудовых отношений:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений и их структура;
- типы социально-трудовых отношений.

Субъектами социально-трудовых отношений являются: работник, группа работников, объединенных каким-либо системообразующим признаком. В связи с этим социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, когда с отдельным работодателем взаимодействует отдельный работник, а так же групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой. Соответственно, социально-трудовые отношения могут подразделяться на двух-, трех- и многосторонние. Так же в качестве субъекта социально-трудовых отношений может выступать организация (предприятие) или их группа, а так же территориальное образование[14].

Рассмотрим основные субъекты социально-трудовых отношений, приведенные на рисунке 1.4.

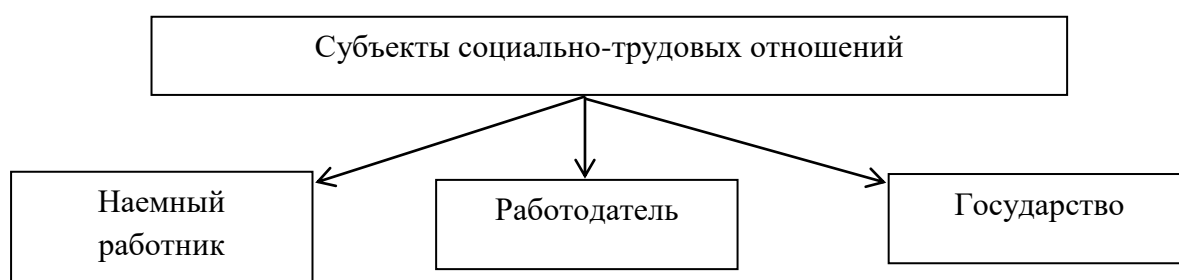


Рисунок 1.4 – Субъекты социально-трудовых отношений

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем или отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. В качестве работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать как отдельный работник, так и группы работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, мотивации труда и направленности интересов.

Основой групповых и индивидуальных различий выступают возраст, пол, состояние здоровья, степень образованности, профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, территориальное размещение определяющее сущностные стороны в трудовом поведении работника.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени работников, защищающих интересы. Традиционно таковыми являются профессиональные союзы – массовые организации, объединяющие наемных работников, связанные с общностью социально-экономических интересов. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников[27].

Согласно международной классификации статуса занятости работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих работников. Обычно работодатель является собственником средств производства. Однако в хозяйственной практике России работодатель считается так же и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например, директор государственного предприятия, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства.

Государство выполняет здесь следующие роли: защитника прав, регулировщика, законодателя, работодателя. Мера реализации каждой из этих ролевых функций государства, характер их сочетания в каждый конкретный момент времени определяются историческими, экономическими, политическими условиями развития государства. Поэтому роль последнего в социально-трудовых отношениях может изменяться самым существенным образом.

Все социально-экономические явления, выступающие в качестве предмета социально-трудовых отношений, можно структурировать в три блока, как показано на рисунке 1.5.

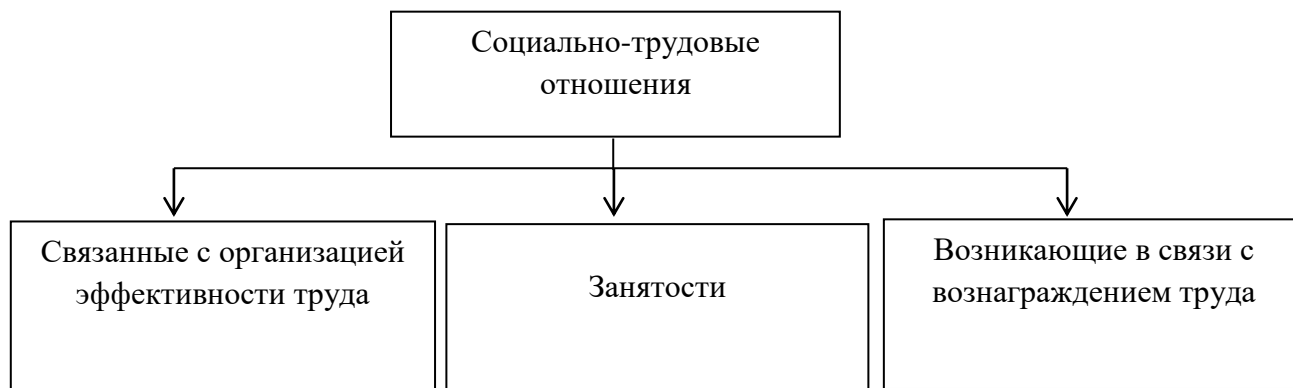


Рисунок 1.5 – Структура социально-трудовых отношений

Такая структура определяет систему факторов, обуславливающих социально-трудовые отношения в каждом из этих блоков и методы их регулирования.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно, каким конкретно образом принимаются решения с социально-трудовой сфере. Важную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений[25].

Типы социально-трудовых отношений:

- конкуренция;
- солидарность;
- патернализм;
- партнерство;
- субсидиарность;
- конфликт;
- дискриминация.

Характеристика основных типов социально-трудовых отношений представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
Конкуренция	Состязательность субъектов социально-трудовых отношений, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаром на соответствующем товарном рынке
Солидарность	Совместная ответственность людей, основанная на личной ответственности и согласии, единодушии общности интересов в социально-трудовой сфере
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства и руководителя организации
Партнерство	Установление правовых норм основ взаимодействия партнеров - работников и работодателей (или их представителей)
Субсидиарность	Неослабевающее стремление человека к самоответственности и самореализации при решении социально-трудовых вопросов
Конфликт	Столкновение субъектов социально-трудовых отношений, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов, проявляющееся в форме трудовых споров и забастовок
Дискриминация	Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда

Таким образом, социально-трудовые отношения – это результат сочетания особых обстоятельств и конфликтных факторов, влияющих на них.

В процессе формирования социально-трудовых отношений на предприятиях любого типа и организационной формы проявляется определенное единство, поскольку социально-трудовые отношения зависят от:

- стратегии развития организации;
- кадровой политики организации (планирования и привлечения персонала для оценки работы, оплаты труда, мотивации, квалификационного роста, социальных льгот и т.д.);
- системы рабочих мест на предприятии (нормирование труда, построения работ, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда и др.);

– трудового поведения (установок, мотивов, индивидуальных и групповых норм трудового поведения, конфликтности и т. д.).

Важным фактором, определяющим характер социально-трудовых отношений на предприятии, является стадия (жизненный цикл) его развития. Если на первой стадии зарождения предприятия социально-трудовые отношения часто носят неформальных и размытый характер, то по мере развития организации (на стадиях контролируемого и функционального роста) эти отношения формализуются, в них формируется все большее количество отдельных элементов, вырабатывается система социально-трудовых отношений, постепенно преобразующиеся в определенную культуру[25].

При этом социально-трудовые отношения являются объектом долгосрочного планирования, междисциплинарного сотрудничества, элементом стратегии организации. Здесь главной задачей является развитие персонала предприятия.

Кроме того, важную роль в регулировании социально-трудовых отношений играют организационно-правовые вопросы, которые являются неотъемлемой частью за соблюдением трудового законодательства.

1.2 Организационно-правовые вопросы экспертизы социально-трудовых отношений

Государственная система управления трудовыми ресурсами России охватывает органы законодательной, исполнительной и судебной власти.

Основными задачами государственной системы органов управления трудовыми ресурсами являются: принятие законов, регулирующих социально-трудовые отношения; обеспечение контроля за выполнением этих законов, а также выработка и реализация государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Действующее законодательство в области социально-трудовых отношений находится в компетенции Совета Федерации и Государственной Думы. В их

состав входят комиссии и комитеты, регулирующие социально-трудовые отношения.

Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной Думой. Совет Федерации не наделен правом принимать законы, а правомочен одобрять или отклонять законы, принятые Государственной Думой, в частности новый Трудовой кодекс Российской Федерации, составляющий основы трудового законодательства, принятый Государственной Думой, был одобрен Советом Федерации.

В 2004 году была проведена реформа федеральных органов исполнительной власти, в ходе которой сократилось число министерств и возросла роль федеральных служб и агентств.

Роль Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, как органа исполнительной власти значительно повысилась. В ведении этого Министерства оказалась Федеральная служба по труду и занятости. Эта служба является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции контроля и надзора в установленной сфере деятельности, а так же специальные функции в определенной сфере деятельности.

Например, роль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и законодательства о занятости населения, так же функций по оказании государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы.

К основным задачам этой службы относятся:

- выработка политики в трудовой сфере и координации всей работы в трудовой сфере страны;
- разработка основных направлений трудовой политики Правительства РФ;
- подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;
- формирование правовой нормативной базы регулирования трудовых отношений;
- регулирование рынка труда.

Важнейшими функциями Федеральной службы по труду и занятости являются:

- разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан;
- организация мероприятий активной политика занятости, профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификаций безработных граждан;
- содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в поиске необходимых работников;
- осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам.

Основные задачи Федеральной службы по труду и занятости являются:

- государственный контроль(надзор) за соблюдением требованиям Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда»;
- проведение государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- рассматривает дела об административных правонарушениях;
- информировать и консультировать работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике.



Рисунок 1.6 – Государственная система управления трудовыми ресурсами

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения является Трудовой кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс является кодифицированным федеральным законом. Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ, «нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ [29]. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесении соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ». Таким образом, Трудовой кодекс занимает приоритетное положение в системе федерального трудового законодательства.

При этом трудовое законодательство, в том числе и Трудовой кодекс РФ, может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует Конституции Российской Федерации.

Так же Трудовым кодексом РФ установлено (статья 5), что регулирование трудовых отношений, осуществляется с в соответствии с федеральными конституционными законами, а Конституции РФ закрепляет положение, согласно которому федеральные законы (в том числе и Трудовой кодекс РФ) не могут противоречить федеральным конституционным законам. Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ устанавливают приоритет общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации над российским трудовым законодательством.

Кроме того, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующим на территории РФ некоторых нормативно правовых актов СССР и утратившим силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», следуя соответствующим положениям Федерального закона от 27 июля 2006г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», отказался от приоритета Трудового кодекса РФ при регулировании служебных отношений государственных и муниципальных гражданских служащих, к которым трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права , применяются subsidiarily.

Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

1) указы Президента РФ относятся главным образом к вопросам оплаты труда должностных лиц федерального уровня:

– от 30 сентября 2004 г. № 1260 «Об оплате труда руководителей некоторых федеральных органов исполнительной власти»;

– от 14 января 2011 г. № 40 «Об оплате труда Председателя Следственного комитета Российской Федерации»;

– от 26 июля 2005 г. № 877 «Об оплате труда Генерального прокурора Российской Федерации» и др.

2) постановления правительства РФ:

– от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ»;

– от 20.11.2008 № 870 (ред. от 28.06.2012) «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

– от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

– от 19.01.2008 № 16 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств» и др.

3) ведомственные нормативно-правовые акты:

– от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических требований к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста»;

– от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 20.02.2014) Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

4) акты органов местного самоуправления. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов РФ (статья 5 Трудового кодекса).

Представительный орган местного самоуправления, глава муниципального образования и иные органы МСУ в соответствии с уставом муниципального образования могут принимать нормативно-правовые акты, по вопросам управления рынком труда, стимулирование труда в той или иной сфере и т. д.

5) локальные нормативно-правовые акты – документы нормативного свойства принимаемые руководителем организации в целях регулирования внутренних, текущих вопросов трудовой деятельности работников. Принимаемые работодателем локальные акты не должны противоречить трудовому законодательству, коллективным договорам, соглашениям.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Является локальным нормативно-правовым соглашением, то есть актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права.

Согласно статье 35 Трудового кодекса РФ, для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а так же организация контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями

представителями сторон[29]. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии в Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 и Федеральные законы «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 № 175-ФЗ и «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ с 1 февраля 2002 года, т. е. с даты введения в действие Трудового кодекса РФ 30.12.2001 года, применялись в части, не противоречащей ему (статья 423 Трудового кодекса РФ), и утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативно-правовых актов СССР и утратившим силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», вступившего в силу по истечению 90 дней после дня его официального опубликования (опубликован в «Собрании законодательства Российской Федерации» от 03.07.2006 года, в «Российской газете» от 07.07.2006 года). В настоящее время отношения, которые регулировались указанными утратившими силу законодательными актами, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречия между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон,

содержащий нормы рудового права, противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ.

В соответствии с пунктом (к) части первой статьи 72 Конституции Российской Федерации трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ. О разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, указанных в статье 6 Трудового кодекса РФ. Кроме того, следует иметь в виду, что согласно пункту (в) статьи 71 Конституции РФ регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина находятся в ведении Российской Федерации.

Трудовой кодекс РФ (статья 9) предусматривает возможность регулирования Трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке, а именно путем заключения, изменения дополнения, работниками и работодателями коллективных договоров и соглашений (которые носят нормативный характер), а так же трудовых договоров (последние, в отличие от первых двух актов договорного характера, заключаются между одним работником и одним работодателем и не являются нормативными, поскольку распространяют все свое действие на двух указанных в договоре лиц, а не на неопределенный круг лиц)[29]. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающий уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, соглашение или коллективный договор, то они не подлежат применению.

Следует учитывать, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы РФ (статья 10 ТК РФ, часть 4 статья 15 Конституции

РФ)[29]. В соответствии со статьей 10 Трудового кодекса РФ, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Ответственность за нарушения в сфере охраны труда и законодательства о труде несут обе стороны трудовых отношений, т. е. работники и работодатели. Виновные привлекаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности (статья 419 Трудового кодекса РФ).

Выводы по разделу один

В первом разделе ВКР рассмотрены трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Приведены статистические данные о количестве трудоспособного и экономически активного населения в РФ. Рассмотрены принципы управления трудовым потенциалом работника в организации и структура персонала. Приведены определения таких понятий как численность персонала и среднесписочная численность работников. Рассмотрены категории промышленно-производственного персонала, субъекты социально-трудовых отношений и их типы.

Рассмотрена государственная система управления трудовыми ресурсами и ее основные задачи. Так же приведены нормы трудового права, и иные акты которые регулируют трудовые отношения. Поэтому возникает необходимость проведения мониторинга социально-трудовых отношений, так как мониторинг является комплексной системой изучения процессов, характеризующий степень удовлетворенности трудом, ее мотивацией, материальное положение работников, перспективы развития трудовой организации, и др.

2 МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ОАО «РОТ ФРОНТ»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и расчет показателей эффективности ОАО «Рот Фронт»

История развития ОАО «Рот Фронт» основано в 1826 году купцами Леновыми и первоначально называлось «Товарищество на паях паровой фабрики шоколада и конфет». С 1936 года фабрика переименована в «Рот Фронт».

В 1990-е годы приватизирована, в 2002 году вошла в состав «Объединённых кондитеров» – компании, образованной на базе кондитерских активов финансово-промышленной группы «Гута».

Холдинг «Объединенные кондитеры» входит в Группу «Гута» и является крупнейшим кондитерским предприятием в Восточной Европе, объединяя 19 российских фабрик, в том числе крупнейшие московские предприятия «Красный Октябрь», «Кондитерский концерн Бабаевский», «РОТ ФРОНТ». По результатам международного рейтинга «Global Top-100» «Объединенные кондитеры» на 17 позиции среди крупнейших мировых производителей.

Предприятиями производятся все виды кондитерских изделий: шоколад, конфеты в коробках, весовые конфеты, карамель, ирис, зефир, вафли, торты, мармелад и восточные сладости.

Кондитерские фабрики Холдинга владеют самыми известными российскими торговыми марками такими как: «Аленка», «Бабаевский», «Вдохновение», «Мишка косолапый», «Красная шапочка», «Коровка», «Тульский пряник» и многими другими. Изделия под этими брендами любимы в России и популярны за рубежом. Продукция реализуется через развитую сеть дистрибуции по всей России и собственную розничную сеть «Аленка» (более 80 магазинов фирменной торговли), а также осуществляются экспортные поставки в 48 стран. Среди

постоянных потребителей продукции Холдинга – ФГУП комбинат питания «Кремлевский», Правительство России, мэрия Москвы и Московская Патриархия.

Все развитие производства ОАО «РОТ ФРОНТ» осуществляется за счет собственных инвестиций.

Достижение основной цели производственно-хозяйственной деятельности предприятия обеспечивается стратегическими направлениями.

Основными видами деятельности общества являются производство, а также оптовая и розничная продажа кондитерских изделий.

В качестве основных факторов, влияющих как на состоянии отрасли в целом, так и на деятельность общества, можно указать:

- экономическую, политическую и климатическую ситуации в регионах – поставщиках сырья (какао-бобы, сахар и др.);
- возможные изменения в законодательстве Российской Федерации о валютном регулировании, налоговом и таможенном законодательстве;
- уровень покупательской способности населения.

Для улучшения своего положения в отрасли Общество уделяет большое внимание вопросам реконструкции и модернизации производства.

Основными конкурентами ОАО «Рот Фронт» являются: крупные транснациональные компании, имеющие производства на территории России и Украины (Nestle, KraftJacobsSushard, Cadbury, ОАО «Кондитерское объединение «Россия», ООО «Одинцовская кондитерская фабрика», ОАО Кондитерское объединение «СладКо»), а также ряд национальных украинских производителей («Рошен», «Киев-Конти», «АВК»).

В качестве факторов, влияющих на конкурентоспособность общества на рынке сбыта его продукции, можно выделить следующие:

- качество производимой продукции;
- оформление дизайнов упаковки;
- конкурентоспособная цена;
- реклама.

Для повышения в будущем конкурентоспособности своей продукции общество планирует следующие действия:

- разработка новых видов изделий;
- ужесточение контроля качества готовой продукции;
- разработка новых дизайнов упаковки.

На сегодняшний день ОАО «Рот Фронт» разработана и действует система менеджмента безопасности пищевой продукции в соответствии с требованиями национального стандарта ГОСТ Р ИСО 22000-2007 «Система менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции». Продукция Общества соответствует техническим регламентам Таможенного союза: ТР ТС №029/2012 «Требования безопасности пищевых добавок, ароматизаторов и технологических вспомогательных средств», ТР ТС 022/2011 «Пищевая продукция в части её маркировки», ТР ТС 005/2011 «О безопасности упаковки», ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции».

Таким образом, проведем анализ финансового состояния данного предприятия и проанализируем изменения, произошедшие с показателями в период с 2013 по 2017 гг.

Произведем экспресс-анализ организации и оценим вероятность банкротства, при этом рассматриваются следующие показатели: чистая прибыль, выручка от продаж, издержки производства и продажи, оборотные активы.

С помощью сравнительного аналитического баланса происходит оценка динамики состава и структуры активов и пассивов баланса. Изменения актива баланса учитываются при расчете «золотого правила экономики». По этому правилу темпы роста чистой прибыли должны опережать темпы роста выручки от продаж, а те, в свою очередь, темпы роста активов. «Золотое правило экономики» записывается с помощью соотношения: $ТР_{Пч} > ТР_{в} > ТР_{и}$.

Для установления темпов роста, которые компания (организация) может обеспечить за счет потоков денежных средств, полученных от основной деятельности, используется термин «сбалансированный рост» (growthequilibrium).

Сбалансированный рост оценивается с помощью коэффициента E , формула его расчета имеет вид:

$$E = \frac{R}{G \cdot T}, \quad (1)$$

где E – коэффициент сбалансированного роста;

R, G, T – факторы, влияющие на потоки денежных средств организации;

R – отношение чистой прибыли к выручке от продаж;

G – темпы прироста выручки;

T – отношение оборотных активов на конец года к выручке от продаж.

Если $E=1$, то поток денежных средств нейтрален, при $E > 1$ поток денежных средств положителен, если $E < 1$, то поток денежных средств отрицателен [1].

В том случае, когда значение $E > 1,0$ организация функционирует эффективно. Если же $E \leq 0$, то эффективность деятельности ей несвойственна.

Исходные данные ОАО «Рот Фронт» и расчет модели сбалансированного роста представлены в таблицах 2.1 и 2.2.

Таблица 2.1 – Исходные данные для определения модели сбалансированного роста ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах					Темпы роста, %			
	2013	2014	2015	2016	2017	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2017/ 2016
Чистая прибыль, тыс.руб.	734 543	441 339	376 299	295 543	902 199	60,083	85,263	78,539	305,27
Выручка от продаж, тыс.руб.	8 947 232	10 112 824	11 662 766	11 800 367	11 070 678	113,027	115,327	101,180	93,816
Издержки производства и продаж, тыс.руб.	8 373 064	9 411 555	11 266 626	11 661 582	10 076 362	112,403	119,711	103,506	86,406
Оборотные активы, тыс.руб.	4 491 521	3 001 417	5 537 855	4 422 070	3 768 733	—	—	—	—

Таблица 2.2 – Определение коэффициента сбалансированного роста ОАО «Рот Фронт»

Период	Факторы сбалансированного роста			Е
	R	G	T	
2014–2015 г.г	0,032	0,153	0,475	0,44
2015–2016 г.г	0,025	0,012	0,375	5,66
2016–2017 г.г	0,081	-0,062	0,340	-3,87

Анализируя данную таблицу, можно увидеть, что в период с 2014 по 2016 год организация функционировала эффективно, а в период 2016–2017 коэффициент сбалансированного роста снизился, соответственно, организация стала функционировать неэффективно.

Исходя из данных таблицы можно сделать вывод о том, что тенденция развития ОАО «Рот Фронт» за весь анализируемый период отрицательная

При определении ликвидности и платежеспособности организации проводится анализ ликвидности баланса, и оцениваются относительные показатели ликвидности и платежеспособности.

Ликвидность баланса является одним из важнейших финансовых показателей предприятия и напрямую определяет степень платежеспособности и уровень финансовой устойчивости. Чем выше ликвидность баланса, тем больше скорость погашения задолженностей предприятия [3].

Определение ликвидности баланса приобретает особое значение в условиях экономической нестабильности, а также при ликвидации предприятия вследствие его банкротства. Соответственно, достаточно ли у предприятия средств для покрытия его задолженности. Такая же проблема возникает, когда необходимо определить, достаточно ли у предприятия средств для расчетов с кредиторами, т.е. способность ликвидировать задолженность имеющимися средствами.

Для проведения анализа данные актива и пассива баланса группируются по следующим признакам:

- статьи актива – по степени убывания ликвидности;

– статьи пассива – по степени срочности оплаты (погашения).

Активы в зависимости от скорости превращения в денежные средства (ликвидности) подразделяются на четыре группы:

A1 – наиболее ликвидные активы (высоко ликвидные активы). Они включают денежные средства и краткосрочные финансовые вложения;

A2 – быстрореализуемые активы – дебиторская задолженность сроком погашения до 12 месяцев;

A3 – медленно реализуемые активы состоят из запасов, дебиторской задолженности сроком погашения более 12 месяцев, долгосрочных финансовых вложений и доходных вложений в материальные ценности;

A4 – труднореализуемые активы представляют собой все внеоборотные активы (I раздел баланса) кроме долгосрочных финансовых вложений и доходных вложений в материальные ценности.

П1 – наиболее срочные пассивы, куда входят кредиторская задолженность, задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов, прочие краткосрочные обязательства;

П2 – краткосрочные пассивы, включают краткосрочные кредиты и займы (заемные средства, из раздела V «Краткосрочные обязательства»);

П3 – долгосрочные пассивы состоят из долгосрочных заемных средств (заемные средства из раздела IV «Долгосрочные обязательства»);

П4 – постоянные пассивы, включают собственный капитал предприятия.

При определении ликвидности баланса группы актива и пассива сопоставляются между собой.

Различают следующие виды ликвидности баланса: абсолютную ликвидность, текущую ликвидность, перспективную ликвидность.

Различают 3 типа ликвидности баланса, при котором должны выполняться условия:

1) Абсолютная ликвидность баланса

$$A_1 \geq П_1$$

$$A_2 \geq П$$

$$A_3 \geq П_3$$

$$A_4 \leq П_4$$

Необходимым условием абсолютной ликвидности баланса является выполнение первых трех неравенств. Четвертое неравенство носит так называемый балансирующий характер: его выполнение свидетельствует о наличии у организации собственных оборотных средств [22].

Если любое из неравенств имеет знак, противоположный зафиксированному в оптимальном варианте, то ликвидность баланса отличается от абсолютной.

2) Условие текущей ликвидности имеет вид:

$$(A_1 + A_2) \geq (П_1 + П_2).$$

Текущая ликвидность свидетельствует о платежеспособности в ближайшее время.

3) Условие перспективной ликвидности выглядит следующим образом:

$$A_3 \geq П_3.$$

На основе перспективной ликвидности прогнозируется долгосрочная ориентировочная платежеспособность.

Если хоть одно из условий не выполняется – баланс неликвиден.

Исходные данные для определения ликвидности баланса и платежеспособности ОАО «Рот Фронт» представлен в таблице 2.3 и 2.4.

Оценка ликвидности баланса и платёжеспособности ОАО «Рот Фронт» представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.3 – Исходные данные для определения ликвидности баланса и платежеспособности ОАО «Рот Фронт»

Активы, тыс.руб.	Рассматриваемый период в годах					Пассивы, тыс.руб.	Рассматриваемый период в годах				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017		31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Денежные средства	238 101	4 440	24 335	151 460	129 448	Прочие краткосрочные обязательства	—	—	—	—	—
Финансовые вложения	2 326 337	126 137	1 298 135	735 800	58 000	Кредиторская задолженность	1 695 708	3 002 582	4 072 507	3 516 466	2 296 210
Дебиторская задолженность краткосрочная	550 518	423 643	430 953	233 835	123 586	Заемные средства (из раздела V)	43 553	0	0	0	0
Дебиторская задолженность долгосрочная	180 707	405 108	202 454	298 866	429 601	Заемные средства (из раздела IV)	0	0	0	0	8 222
Запасы	651 632	954 600	1 149 941	1 119 729	1 108 290	Итого III раздела баланса	7 228 506	6 387 093	8 046 143	8 341 696	9 243 885
Доходные вложения в материальные ценности	0	0	0	4 197	3 344						
Внеоборотные активы	4 562 650	7 747 016	6 648 369	7 505 282	7 856 088						

Таблица 2.4 – Расчет показателей ликвидности баланса и платежеспособности ОАО «Рот Фронт»

Активы, тыс.руб.	Рассматриваемый период в годах					Пассивы,тыс.руб.	Рассматриваемый период в годах				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017		31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
А1:Высоколиквидные активы	2 564 438	170 577	1 322 490	887 260	139 831	П1:Наиболее срочные пассивы	1 695 708	3 002 582	4 072 507	3 516 466	2 296 210
А2:Быстрореализуемые активы	550 518	423 643	430 953	233 835	123 586	П2:Наиболее срочные пассивы	43 553	0	0	0	0
А3:Медленно реализуемые активы	9 449 870	17 660 554	2 650 530	7 452 516	8 104 535	П3:Долгосрочные пассивы	0	0	0	0	8 222
А4:Трудно реализуемые активы	1 748 989	1 727 342	1 556 097	1 471 361	1 289 444	П4:Постоянные пассивы	7 228 506	6 387 093	8 046 143	8 341 696	9 243 885

Таблица 2.5 – Оценка ликвидности баланса ОАО «Рот Фронт»

	Рассматриваемый период в годах				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Проверка на условие абсолютной ликвидности	$A1 \geq П1$	$A1 \leq П1$	$A1 \leq П1$	$A1 \leq П1$	$A1 \leq П1$
	$A2 \geq П2$	$A2 \geq П2$	$A2 \geq П2$	$A2 \geq П2$	$A2 \geq П2$
	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$
	$A4 \leq П4$	$A4 \leq П4$	$A4 \leq П4$	$A4 \leq П4$	$A4 \leq П4$
A1	2 564 438	170 577	1 322 490	887 260	139 831
A2	550 518	423 643	430 953	233 835	123 586
A3	9 449 870	17 660 554	2 650 530	7 452 516	8 104 535
A4	1 748 989	1 727 342	1 556 097	1 471 361	1 289 444
П1	1 695 708	3 002 582	4 072 507	3 516 466	2 296 210
П2	43 553	0	0	0	0
П3	0	0	0	0	8 222
П4	7 228 506	6 387 093	8 046 143	8 341 696	9 243 885
Пояснение	За анализируемый период условие абсолютной ликвидности баланса ОАО «Рот Фронт» было соблюдено только в 2013 году.				
Проверка на условие текущей ликвидности	$(A1+A2) \geq (П1+П2)$	$(A1+A2) \leq (П1+П2)$	$(A1+A2) \leq (П1+П2)$	$(A1+A2) \leq (П1+П2)$	$(A1+A2) \leq (П1+П2)$
(A1+A2)	3 114 956	594 220	1 753 443	1 121 095	263 417
(П1+П2)	1 739 261	3 002 582	4 072 507	3 516 466	2 296 210
Пояснение	Условие текущей ликвидности баланса ОАО «Рот Фронт» не было соблюдено в период с 2014-2017 гг.				
Проверка на условие перспективной ликвидности	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$	$A3 \geq П3$
A3	9 449 870	17 660 554	2 650 530	7 452 516	8 104 535
П3	0	0	0	0	8 222
Пояснение	Выполняется условие перспективной ликвидности $A3 > П3$ за весь период 2013-2017 гг.				

Согласно данным таблица 2.5, баланс организации ОАО «Рот Фронт», не соответствует условию абсолютной ликвидности в период с 2014–2017 гг., что вполне возможно объяснить нехваткой на протяжении всего анализируемого периода высоколиквидных активов, при отсутствии которых крайне необходимо для покрытия наиболее срочных пассивов.

Кроме того, за весь анализируемый период в организации, трудно реализуемые активы больше чем постоянные пассивы, основная доля была сформирована за счет внеоборотных активов.

Так же можно наблюдать, что условие текущей ликвидности баланса ОАО «Рот Фронт» не было соблюдено только в период с 2014–2017 гг., что говорит об отсутствии платежеспособности организации.

К положительным моментам можно отнести выполнение условия перспективной ликвидности, которое наблюдается за весь анализируемый период с 2013–2017 гг.

Для более качественной и объективной оценки платежеспособности и ликвидности баланса ОАО «Рот Фронт» рассмотрим следующие показатели ликвидности организации.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какую часть краткосрочной задолженности организация может погасить в ближайшее время. Этот коэффициент так же показывает платежеспособность организации на дату составления баланса.

Коэффициент критической (срочной) ликвидности показывает прогнозируемые платежные возможности организации при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами.

Коэффициент текущей ликвидности – это коэффициент, характеризует запас прочности (норму ликвидности), возникающей вследствие превышения ликвидного имущества организации над имеющимися краткосрочными обязательствами и отражает достаточность текущих активов для погашения

краткосрочных обязательств организации. Если показатель равен 2 и более, то это означает недоиспользование активов организации.

Кроме относительных показателей ликвидности был произведен расчет показателя величины рабочего капитала. Данный показатель представляет собой разность между величиной текущих активов и текущих пассивов. Он характеризует величину оборотного капитала, свободного от краткосрочных обязательств, то есть долю оборотных средств компании, которая профинансировала из долгосрочных источников, и которую не надо использовать для погашения текущего долга. Рост величины чистого оборотного капитала (ЧОК) означает повышение ликвидности компании и увеличении ее кредитоспособности. Так же, слишком большое значение оборотного капитала могут говорить о неэффективности финансовой политики компании, которая приводит к снижению рентабельности.

Расчетные значения относительных показателей ликвидности ОАО «Рот Фронт» представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Оценка относительных показателей ликвидности ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах					Нормативное значение
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	
Коэффициент абсолютной ликвидности (Ка.л.)	1,474	0,057	0,325	0,252	0,061	$\geq 0,2 - 0,5$
Коэффициент критической ликвидности (Кк.л.)	1,791	0,198	0,431	0,319	0,115	$\geq 0,7 - 1,0$
Коэффициент текущей ликвидности (Кт.л.)	2,582	1,000	1,360	1,258	1,641	$\geq 1,0 - 2,0$
Чистый оборотный капитал (ЧОК), тыс.руб.	2 693 145	-69 927	1 398 372	836 404	1 396 019	> 0

Анализируя данную таблицу, можно сказать, что коэффициент абсолютной ликвидности в 2015 и 2016 гг. входит в нормативное значение, а все остальные исследуемые года – не входят. Коэффициент критической ликвидности за

исследуемый период с 2013–2017 гг. не входит в нормативное значение. Коэффициент текущей ликвидности в период с 2014–2017 гг. входит в нормативное значение, а в 2013 году значение было больше двух, это означает о недоиспользовании активов организации. Значение чистого оборотного капитала, необходимого для поддержания финансовой устойчивости организации в 2014 году отрицательное, это свидетельствует о том, что организация неспособна своевременно погасить все краткосрочные обязательства, так как за счет заемного капитала профинансированы все оборотные средства и часть внеоборотных активов

Проведем анализ структуры капитала долгосрочной платежеспособности и финансовой устойчивости ОАО «Рот Фронт».

Оценка долгосрочной платежеспособности организации существенно отличается от процесса определения краткосрочной ликвидности. Понятие долгосрочной платежеспособности связано с долговым потенциалом организации, под которым понимается максимальная величина долгового финансирования, которую организация в состоянии обслуживать.

Финансовая устойчивость компании характеризуется состоянием собственных и заемных средств (собственного и заемного капитала) и анализируется с помощью системы финансовых коэффициентов. Оценка соответствия коэффициентов может проходить на основе следующих баз для сравнения.

Если организация финансово устойчива, платежеспособна, то она имеет ряд преимуществ перед другими организациями того же профиля в части: получения кредитов, на более выгодных условиях, привлечение более емких и долгосрочных инвестиций, право выбора поставщиков и подбор более высококвалифицированных кадров. То есть, чем выше устойчивость организации, тем она более независима от неожиданного изменения рыночной конъюнктуры, а, следовательно, тем меньше риск окажется на краю банкротства.

Для анализа финансовой устойчивости предприятия используется система определенных финансовых коэффициентов, что позволяет комплексно оценить риск нарушения обязательств по расчетам предприятия.

Выделяют следующие показатели финансовой устойчивости: коэффициент финансовой устойчивости, финансовой автономии, финансового левериджа, финансовой напряженности, коэффициент соотношения долгосрочной задолженности к собственному капиталу и коэффициент соотношения краткосрочной задолженности к общей сумме задолженности [4].

Коэффициент финансовой устойчивости отражает соотношение заемного и собственного капитала, его называют коэффициентом квоты собственника. Основное предназначение этого показателя – установить соотношение между различными способами финансирования, отражаемыми в балансе, а также сравнить величину собственного капитала и капитала кредиторов.

Коэффициент финансовой автономии свидетельствует об удельном весе собственного капитала в валюте баланса.

Коэффициент финансового левериджа показывает, сколько денежных средств актива приносит каждая единица собственного капитала организации.

Коэффициент соотношения заемного капитала и совокупных активов, именуемых как коэффициент финансовой напряженности, который показывает удельный вес заемного капитала в валюте баланса.

Коэффициент покрытия процентов сравнивает долю прибыли, доступной для обслуживания долга в части расходов на выплату процентов.

Коэффициент покрытия долга сравнивает доли доступной для обслуживания долга в части расходов на выплату процентов и погашения основной суммы долга.

Коэффициент соотношения долгосрочной задолженности к собственному капиталу является альтернативным методом финансового рычага. Показывает, в какой мере организация зависит от долгосрочных кредитов и займов при финансировании активов.

Коэффициент соотношения краткосрочной задолженности к общей сумме задолженности ($K_{к/з}$) отражает краткосрочную потребность организации в финансировании и имеет нормативное значение в зависимости от специфики бизнеса.

Исходные данные для определения финансовой устойчивости ОАО «Рот Фронт» представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Исходные данные для определения финансовой устойчивости ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Собственный капитал, тыс.руб.	7 228 506	7 669 845	8 046 143	8 341 686	9 243 885
Долгосрочные кредиты и займы, тыс.руб.	0	0	0	0	8 222
Краткосрочные кредиты и займы, тыс.руб.	43 553	0	0	0	0
Кредиторская задолженность, тыс.руб.	1 695 708	3 002 582	4 072 507	3 516 466	2 296 210
Заемный капитал, тыс.руб.	1 825 665	3 078 588	4 140 081	3 585 366	2 380 936
Совокупные активы, тыс.руб.	9 054 171	10 748 433	12 186 224	11 927 352	11 624 821
Средняя величина активов, тыс.руб.	8 735 017	9 901 302	11 467 329	12 056 788	11 776 087
Средняя величина собственного капитала, тыс.руб.	3 957 800	7 449 176	7 857 994	8 193 915	8 792 786
Проценты к уплате, тыс.руб.	6 831	41	0	0	222
Прибыль до налогообложения, тыс.руб.	939 599	639 074	493 367	371 317	1 112 708
Выплата основной суммы долга, тыс.руб.	1 511 117	45 523	0	0	0

Расчетные данные коэффициента финансовой устойчивости ОАО «Рот Фронт» представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8– Расчетные данные коэффициента финансовой устойчивости ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах					Нормативное значение
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	
Коэффициент финансовой устойчивости (Кфин.уст.)	3,959	2,491	1,943	2,327	3,882	<0,7
Коэффициент финансовой автономии (Кфин.авт.)	0,798	0,714	0,660	0,699	0,795	>0,5
Коэффициент финансовой напряженности (Кфин.напр)	0,202	0,286	0,340	0,301	0,205	≤0,5
Коэффициент соотношения долгосрочной задолженности к собственному капитал (Кд/с)	—	—	—	—	0,100	<1
Коэффициент соотношения краткосрочной задолженности к общей сумме задолженности (Кк/з)	0,399	—	—	—	2,793	
Коэффициент финансового левериджа (Кф.л.)	1,253	1,401	1,515	1,430	1,258	>1
Коэффициент покрытия процентов (Кп.п.)	1,385	1,558	—	—	5,133	>1
Коэффициент покрытия долга (Кп.д.)	0,499	11,223	—	—	—	>1
Прибыль до уплаты налогов и процентов (ЕБИТ)	946 430	639 115	493 367	371 317	1 112 930	

Согласно расчетным данным, представленным в таблице, коэффициент финансовой устойчивости значительно превышает нормы. Это говорит о том, что капитал кредиторов (привлеченные заемные средства) у предприятия ОАО «Рот Фронт» намного выше собственных.

Коэффициент финансовой автономии за весь анализируемый период соответствует нормативу, указывая на увеличение финансовой устойчивости и стабильности предприятия. Таким образом, удельный вес собственного капитала предприятия к концу 2017 года составил 79,5 %.

Коэффициент финансовой напряженности демонстрировал незначительные скачки в валюте баланса привлекаемых в совокупности кратко и долгосрочных кредитов, и займов, а так же существующей кредиторской задолженности.

Коэффициент финансового левериджа за весь исследуемый период имеют стабильное значение, которое соответствует нормативу, что является положительным фактором для предприятия.

Таким образом, расчетные величины финансовой устойчивости не полностью отражают действительную ситуацию, складывающуюся в организации. Поэтому для того чтобы сравнить имеющуюся в организации суммарную задолженность и денежные потоки, которые позволяют осуществлять ее своевременное обслуживание, был произведен расчет таких коэффициентов как: коэффициент покрытия процентов и покрытия долга.

Оба коэффициента в качестве доступной доли прибыли применяют ЕБИТ. Это та прибыль организации, которую можно будет использовать для выплаты процентов по договорным обязательствам. ЕБИТ считается до уплаты налогов, потому что расходы по выплате процентов подсчитываются до уплаты налогов, а мы хотим сравнить сходные показатели.

Оба коэффициента демонстрируют насколько прибыль организации до уплаты налогов и процентов (ЕБИТ) превышает расходы на выплату процентов либо платежи по процентам и величину основной суммы долга.

В соответствии с этим, следует сделать вывод о том, что у ОАО «Рот Фронт», коэффициент покрытия процента в период с 2016–2017 г.г. значительно увеличился, что говорит о том, что предприятие эффективно распределяет ресурсы по своим обязательствам.

Произведем расчет показателей эффективности организации ОАО «Рот Фронт».

Оценка финансовой эффективности деятельности организации включает в себя расчет показателей эффективности процента рентабельности собственного капитала (ROE), рентабельности активов (ROA) и рентабельности деятельности

(ROS). В числителе каждого из перечисленных показателей отражается финансовый результат деятельности организации – чистая (нераспределенная) прибыль, то есть прибыль, остающаяся в распоряжении компании после налогообложения, либо балансовая прибыль (прибыль до налогообложения).

В настоящее время самым популярным финансовым критерием эффективности функционирования организации является рентабельность собственного капитала (ROE), поскольку, он определяет эффективность бизнеса организации и насколько эффективно она использует собственный капитал. Рассчитывается по формуле 2:

$$ROE = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Средняя величина собственного капитала}} \cdot 100\% , (2)$$

К показателям эффективности функционирования организации относится рентабельности активов (ROA). Это основной критерий эффективности, в соответствии с которым компания распределяет свои ресурсы и управляет ими. Рассчитывается по формуле 3:

$$ROA = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Средняя величина активов}} \cdot 100\% , (3)$$

К показателям эффективности относится рентабельность деятельности организации. Этот показатель часто называют общей рентабельностью продаж. Чем выше значение показателя ROS, тем эффективнее функционирует организация. Рассчитывается по формуле 4:

$$ROS = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка от продаж}} \cdot 100\% (4)$$

Исходные данные для определения эффективности деятельности ОАО «Рот Фронт» представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Исходные данные для определения эффективности деятельности
ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Чистая прибыль, тыс.руб.	734 543	441 339	376 299	295 543	902 199
Собственный капитал, тыс.руб.	3 957 800	7 449 176	7 857 994	8 193 915	8 792 786
Активы, тыс.руб.	8 735 017	10 748 433	12 186 224	11 927 352	11 624 821
Выручка, тыс.руб.	8 947 232	10 112 824	11 662 766	11 800 367	11 070 678

Таблица 2.10 – Расчетные значения показателей эффективности деятельности
ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах				
	2013	2014	2015	2016	2017
ROE	18,559	5,925	4,789	3,607	10,261
ROA	8,409	4,106	3,088	2,478	7,761
ROS	8,210	4,364	3,226	2,505	8,149

Согласно данным, представленным в таблице, можно сделать вывод о том, что к концу 2017 года показатель рентабельности собственного капитала организации превышает ставку рефинансирования, соответственно, бизнес функционирует эффективно.

Рентабельность активов за анализируемый период демонстрирует скачки, но к концу 2017 года стремится к увеличению по сравнению с 2016 годом, это связано с тем, что организация эффективно распределяет свои ресурсы и управляет ими.

Рентабельность деятельности организации так же стремится к увеличению в 2017 году, что положительно отражает эффективность функционирования организации.

В условиях рыночной экономики функционирования любого хозяйствующего субъекта (организации, предприятия, фирмы, компании) зависит от обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ОАО «Рот Фронт»

Под трудовыми ресурсами организации принимается численность и состав ее персонала. От квалификации работников, эффективного их использования, выявления и реализации резервов роста производительности труда зависит успешность функционирования предприятия.

Основными задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка состава и структуры работников организации;
- анализ использования рабочего времени;
- определение и изучение производительности труда и факторов, ее определяющих;
- анализ влияния использования труда рабочих (работников) на объем выпуска продукции;
- изучение влияния на производительность труда рабочих (работников) отдельных факторов;
- выявление резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Сведения о работниках организации систематизируются в штатном расписании.

Штатное расписание является внутренним документом организации, которым определяется структура, численность должностей, должностные оклады по каждому конкретному подразделению и в целом по организации[9].

Штатную структуру и штатное расписание организации разрабатывают самостоятельно и фиксируют в свободном виде сложившееся разделение труда между работниками, описанное в должностных (рабочих) инструкциях. Штатное расписание, фиксируя ситуацию в численности профессионально-квалифицированного состава на неопределенный момент, должно быть документом определенного периода действия.

Структура персонала ОАО «Рот Фронт» по категориям представлена в таблице 2.11.

Таблица 2.11– Структура персонала ОАО «Рот Фронт» по категориям

Категории работников	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Рабочие, чел.	789	799	554	101,267	69,337
Руководители, чел.	70	76	73	108,571	96,053
Специалисты, чел.	48	56	54	116,667	96,429
Служащие, чел.	62	65	55	104,839	84,615
Итого	969	996	736	102,786	73,896

Анализируя данную таблицу, можно сделать вывод об уменьшении количества работников на предприятии.

Оценка соответствия образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала определяется коэффициентом квалифицированности, который рассчитывается по формуле 5:

$$\text{Ккв. перс.} = \frac{0,5*Q_1+0,3*Q_2+0,2*Q_3+0,5*Q_4+0,3*Q_5+0,2*Q_6}{\text{Сперс.}}, \quad (5)$$

где Q_1 – сотрудники с высшим образованием, чел.;

Q_2 – сотрудники с средним проф. образованием, чел.;

Q_3 – сотрудники с полным средним образованием, чел.;

Q_4 – сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.;

Q_5 – сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.;

Q_6 – сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.

В таблице 2.12 представлены Исходные и расчетные данные для определения квалифицированности персонала ОАО «Рот Фронт».

Таблица 2.12 – Исходные и расчетные данные для определения
квалифицированности персонала ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Всего сотрудников, чел.	969	996	914	102,786	91,767
Сотрудники с высшим образованием, чел.(Q ₁)	375	381	374	101,600	98,163
Сотрудники с средним проф. образованием, чел.(Q ₂)	312	314	265	100,641	84,395
Сотрудники с полным средним образованием, чел.(Q ₃)	282	301	275	106,738	91,362
Сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.(Q ₄)	483	494	433	102,277	87,652
Сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.(Q ₅)	295	301	292	102,034	97,010
Сотрудники в возрасте от 35 лет, чел.(Q ₆)	191	201	189	105,236	94,030
Коэффициент квалифицированности персонала, Ккв.перс.	0,612	0,611	0,603	99,733	98,775

За период 2014–2016 гг. видно, что коэффициент квалифицированности персонала практически стабильный и неизменяемый, составляет 0,61, соответственно, можно сказать о высоком профессионально-квалифицированном уровне персонала.

Важной составляющей анализа трудовых ресурсов организации является изучение движения рабочей силы. Рассматривая движение рабочей силы, следует иметь в виду, что частая смена работников сдерживает рост производительности труда. Необходимо проанализировать причины текучести кадров, динамику состава увольнений: индивидуальное и коллективное, перемена служебного положения, число переводов на другие должности, уход на пенсию, истечение срока контракта и др.

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов:

– коэффициент оборота по приему (K_n) – это отношение численности всех принятых работников за отчетный период (R_n) к среднесписочной численности работников за тот же период (R_{cc}):

$$K_n = R_n : R_{cc}, \quad (6)$$

– коэффициент оборота по выбытию ($K_в$) – это отношение всех уволившихся работников (R_y) в отчетном периоде к среднесписочной численности работников:

$$K_в = R_y : R_{cc}, \quad (7)$$

– сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы:

$$K_{ОБЩ} = K_n + K_в. \quad (8)$$

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы:

– коэффициент текучести кадров (K_T) – это отношение излишнего оборота рабочей силы (R_v) за определенный период к среднесписочной численности:

$$K_T = R_v : R_{cc}. \quad (9)$$

Коэффициент постоянства состава ($K_{пост}$) – это отношение количества работников, проработавших весь периода (R_p) к среднесписочной численности:

$$K_{пост} = R_p / R_{cc}. \quad (10)$$

Уровень трудовой дисциплины (K_D) определяется по расчету.

$$KD = 1 - RII / R_{CC}, \quad (11)$$

где R_{II} – количество работников, уволенных за прогулы.

Исходные и расчетные данные для определения движения рабочей силы ОАО «Рот Фронт» представлены в таблице 2.13 и 2.14.

Таблица 2.13 – Исходные данные для определения движения рабочей силы ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Списочный состав на начало периода, чел.	979	1009	1017	103,064	100,793
Принято работников, чел.	60	46	30	76,667	65,217
Выбыло работников, чел.	30	38	49	126,667	128,947
из них:					
в связи с сокращением численности работников, чел.	-	-	-	-	-
в связи с массовым увольнением, чел.	-	-	-	-	-
по собственному желанию, чел.	20	28	24	140,000	85,714
уволенные за прогулы, чел.	10	3	9	30,000	300,000
Списочный состав работников на конец отчетного периода, чел.	1009	1017	998	100,793	98,132
Количество работников, проработавших весь период, чел.	949	971	968	102,318	99,691
Среднесписочная численность работников, чел.	969	996	914	102,786	91,767

Таблица 2.14 – Анализ движения рабочей силы ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах		
	2014	2015	2016
Коэффициент оборота по приему	0,062	0,046	0,033
Коэффициент оборота по выбытию	0,031	0,038	0,054
Общий оборот рабочей силы	0,093	0,084	0,086
Коэффициент текучести кадров	0,031	0,038	0,054
Уровень трудовой дисциплины	0,990	0,997	0,990
Коэффициент постоянства состава	0,979	0,975	1,059
Коэффициент замещения рабочей силы	2,000	1,211	0,612

В ходе анализа, было выявлено, что коэффициент замещения рабочей силы больше 1, это говорит о том, что количество принятых сотрудников превышает количество уволившихся. Коэффициент текучести кадров близок к 0, а уровень дисциплины и коэффициент постоянства состава близки к 1, что является положительным для организации.

Проанализируем использование фонда рабочего времени ОАО «Рот Фронт».

Объем производства товаров зависит не столько от численности работающих, сколько от количества, затраченного на производство труда, определенного количеством рабочего времени. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы в организации при изучении состояния ее трудовых ресурсов.

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени. В зависимости от поставленной цели и точности измерения резервов повышения производительности труда, применяются различные значения фонда рабочего времени: номинальный, явочный, эффективный (полезный).

Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего отражены в таблице 2.15.

Таблица 2.15 – Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего

Показатель фонда времени	Формула расчёта	Примечания
Календарный, T_k	$T_k = 365 \text{ дн}$	$T_{\text{ВЫХ}}$ – количество выходных и праздничных дней
Номинальный (режимный), T_n	$T_n = T_k - T_{\text{ВЫХ}}$	$T_{\text{НЕЯВ}}$ – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и пр.
Полезный фонд рабочего времени, $T_{\text{П}}$	$T_{\text{П}} = T_{\text{ЯВ}} \times (t - t_{\text{ВП}})$	t – номинальная продолжительность рабочего времени, $t_{\text{ВП}}$ – время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращённых и льготных часов
Явочный, $T_{\text{ЯВ}}$	$T_{\text{ЯВ}} = T_n - T_{\text{НЕЯВ}}$	

Полнота использования трудовых ресурсов оценивается по количеству отработанных дней и часов одним работником (рабочим) за период, а также по

степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводят как по отдельным категориям персонала, так и в целом по организации.

Для анализа использования совокупного календарного фонда времени необходимо определить его потенциальную величину. Фонд рабочего времени ($T_{РВ}$) зависит от численности рабочих (R_p), количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год (D), средней продолжительности рабочего дня (t):

$$T_{РВ} = R_p \times D \times t, \quad (12)$$

В ходе анализа необходимо выявить причины образования потерь рабочего времени. Классификация потерь рабочего времени разделяет потери рабочего времени на резервообразующие и нерезервообразующие. Резервообразующие – это потери, которые могут быть снижены при системной организации работы по снижению потерь рабочего времени.

Таблица 2.16 – Классификация потерь рабочего времени

Потери рабочего времени			
Целосменные невыходы на работу		Внутрисменные перерывы и потери рабочего времени	
резервообразующие	нерезервообразующие	нерезервообразующие	резервообразующие
Праздничные и выходные	Неявки по болезни и с разрешения администрации	Сокращенный рабочий день подростков	Простои
Очередные отпуска	Неявки в связи с выполнением государственных обязанностей	Перерывы женщинам для кормления детей	Потери, вызванные нарушением трудовой дисциплины
Дополнительные отпуска (учащихся, студентов, по беременности и родам и пр.)	Неявки вследствие нарушений уголовного права	Неполный рабочий день, по согласованию с администрацией	Потери, временные в связи с микротравмами
Дополнительные неоплаченные отпуска	Прогулы	Неполная рабочая неделя, по согласованию с администрацией	Преждевременное окончание работы, по согласованию с администрацией

На основании данных организации производится сопоставление использования календарного времени по отчету текущего периода с аналогичными данными за предыдущий период.

К резервообразующим относятся неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы и неявки по болезни. На основании выявленных резервообразующих неявок на работу определяют их влияние на выпуск продукции[17].

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства товара, т. к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое значение придаётся изучению показателей производительности труда.

Анализ использования фонда рабочего времени ОАО «Рот Фронт» представлен в таблице 2.17.

Таблица 2.17 – Исходные и расчетные данные для анализа использования рабочего времени ОАО «Рот Фронт»

Показатель (на одного рабочего)	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Календарное количество дней	365	365	365	100,000	100,000
в том числе:					
выходные дни	105	105	105	100,000	100,000
номинальный фонд рабочего времени, дни	260	260	260	100,000	100,000
неявки на работу, дни	45	47	44	104,444	93,617
В том числе:					
ежегодные отпуска	28	28	28	100,000	100,000
отпуска по учебе	2	1	1	50,000	100,000
отпуска по беременности и родам	2	3	3	150,000	100,000
дополнительные отпуска с разрешения администрации	2	2	2	100,000	100,000
болезни	10	12	9	120,000	75,000
прогулы	1	1	1	100,000	100,000
простой	—	—	—	—	—
Явочный фонд рабочего времени, дни	215	213	216	99,070	101,408
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	8	100,000	100,000

Окончание таблицы 2.17

Показатель (на одного рабочего)	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Бюджет рабочего времени, ч	1720	1704	1728	99,070	101,408
Льготное время подросткам, ч	-	-	-	-	-
Перерывы в работе кормящих матерей, ч	3	3	2	100,000	66,667
Внутрисменные простои, ч	28	32	30	114,286	93,750
Полезный фонд рабочего времени, ч	1689	1669	1696	98,816	101,618

Из таблицы 2.17 следует, что потери рабочего времени могут быть вызваны разными субъективными и объективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов и т. д.

Анализ использования трудовых ресурсов предприятия ОАО «Рот Фронт» представлен в таблице 2.18.

Таблица 2.18– Исходные и расчетные данные для анализа использования трудовых ресурсов предприятия ОАО «Рот Фронт»

Показатель	Расчетный период в годах			Темпы роста, %		Изменение (2016–2017)
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015	
Среднесписочная численность, чел.	969	996	912	102,786	91,566	-84
в том числе численность рабочих, чел.(ЧР)	789	799	732	101,267	91,615	-67
Отработано дней одним рабочим за год, дни (Д)	215	213	215	99,070	100,939	2
Отработано часов одним рабочим за год, дни (Д)	1689	1669	1688	98,816	101,138	19
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.(Ч)	7,856	7,836	7,851	99,744	100,198	0,015
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч.	1636641	1662324	1539456	101,569	92,609	-122 868

На анализируемом предприятии ОАО «Рот Фронт» фонд рабочего времени в 2016 году меньше, чем в 2016 году на 122 868 чел.-ч., так как, это связано со значительным сокращением численности рабочих на предприятии.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Обобщающие показатели – это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а так же среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Затраты времени на производство единицы продукции определенного вида или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час, называются частными показателями[10].

Вспомогательные затраты – затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу продукции.

Производительность труда – является наиболее обобщающим показателем, суть которой определяется среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовая выработка продукции одним работником определяется по формуле 13:

$$V_{\text{ср.год.работника}} = V/R_{\text{ср}}, (13)$$

где V – объем производства (тыс.руб.);

$R_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность работников.

Анализ производительности труда ОАО «Рот Фронт» представлен в таблице 2.19.

Таблица 2.19 – Исходные и расчетные данные для анализа производительности труда ОАО «Рот Фронт»

Показатель	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %		Изменение (2016-2017)
	2014	2015	2016	2016/2015	2017/2016	
Среднесписочная численность, чел.	969	996	912	102,786	91,566	-84
В том числе рабочих, чел.	789	799	732	101,267	91,615	-67
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,814	0,802	0,803	98,522	100,053	0,001
Отработано дней одним рабочим за год, чел.ч.	215	213	213	99,070	100,000	0
Отработано часов всеми рабочими, чел.ч.	1636641	1662324	1524864	101,569	91,731	-137460
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.(П)	7,856	7,836	7,850	99,744	100,180	0,01
Выручка, тыс.руб.	11 662 766	11 800 367	11 070 678	101,180	93,816	-729 689,000
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс.руб.	12 035,878	11 847,758	12 138,901	98,437	102,457	291,143
Выработки рабочего:						
среднегодовая, тыс.руб.(ГВ)	14 781,706	14 768,920	15 123,877	99,914	102,403	354,957
среднедневная, тыс.руб.(ДВ)	68,752	69,338	71,004	100,852	102,403	1,666
среднечасовая, тыс.руб.(ЧВ)	7,126	7,099	7,260	99,617	102,274	0,161

Среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, значительно увеличилась на 291,143 тыс.руб., за счет улучшения технологического процесса производства продукции ОАО «Рот Фронт».

Рентабельность персонала определяется по формуле 15:

$$ROL = \frac{ЧП}{Rcc} \cdot (15)$$

где ЧП – чистая прибыль (руб.);

R_{cc} – среднесписочная численность работников.

В таблице 2.20 представлены исходные данные для определения фонда оплаты труда и рентабельности персонала.

Таблица 2.20 – Исходные и расчетные данные для определения фонда оплаты труда и рентабельности персонала.

Показатели	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Чистая прибыль (ЧП), тыс.руб.	734 543	441 339	376 299	60,083	85,263
Среднесписочная численность (R_{cc}), чел.	969	996	912	102,786	91,566
Рентабельность персонала, тыс .руб. / чел.	758,042	443,111	412,609	58,455	93,116

По данным таблицы, видно, что в 2016 году рентабельность персонала значительно снизилась с 758 до 412 тыс.

Во втором разделе дипломной работы проводится мониторинг социально-трудовых отношений и диагностика проблем ОАО «Рот Фронт». Приводится краткая характеристика предприятия, основные конкуренты организации. Произведен экспресс-анализ предприятия, оценена вероятность банкротства, рассчитаны коэффициенты роста предприятия и эффективность функционирования. Проанализирована ликвидность предприятия и сделан вывод о несоответствии условию абсолютной ликвидности, что говорит о нехватке высоколиквидных активов, присутствие которых необходимо для покрытия наиболее срочных пассивов.

Проведен анализ структуры капитала долгосрочной платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия, согласно расчетным данным, капитал кредиторов (привлеченные заемные средства) у предприятия намного выше собственных. Коэффициент финансовой автономии за весь анализируемый период соответствует нормативу, указывая на увеличение финансовой устойчивости и стабильности предприятия.

Проведен расчет показателей эффективности предприятия. Согласно расчету, на протяжении всего анализируемого периода показатель рентабельности собственного капитала превышает ставку рефинансирования, следовательно, бизнес функционирует эффективно.

Приведена структура персонала по категориям, по возрасту, по наличию образования. Рассчитан коэффициент квалифицированности персонала, текучести кадров, уровня трудовой дисциплины, постоянства состава, замещение рабочей силы.

Проведен анализ использования фонда рабочего времени. Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применялись следующие показатели: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим в стоимостном выражении. Определена рентабельность персонала.

3 ЭКСПЕРТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОАО «РОТ ФРОНТ»

3.1 Аналитическая справка нарушений законодательства в области социально-трудовых отношений

Формирование механизма, является необходимым условием при прогнозировании и оценивании влияния ожидаемых угроз кадровой безопасности организации которое способно защитить организацию от внутренних и внешних угроз, связанных с персоналом. Что, соответственно, и предполагает разработку и использование совокупности методов и средств противодействия угрозам кадровой безопасности[1].

Для полного системного отображения поставленной задачи обеспечения кадровой безопасности, которое позволяет для каждого объекта выявить допустимые вероятные угрозы, средств и методов защиты от них представлено в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Формы реализации угроз и методы противодействия угрозам

Объект обеспечения кадровой безопасности	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности
Топ-менеджеры	Формируют стратегию корпоративной безопасности вообще и кадровой безопасности в частности. Принимают решения о выделении необходимых ресурсов на обеспечение безопасности. Могут обойти механизмы контроля с помощью имеющихся полномочий. Их действия могут нанести наибольший ущерб имущественным и неимущественным интересам организации	Воровство, мошенничество, участие в рейдерских захватах компании	Защита от угроз и посягательств извне, отслеживание участия в другом бизнесе, связи с криминальными структурами. Формирование лояльности и долгосрочной мотивации

Продолжение таблицы 3.1

Объект обеспечения кадровой безопасности	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности
Сотрудники, обеспечивающие корпоративную безопасность (работники кадровой службы, службы безопасности, руководители структурных подразделений, в т. ч. руководители функциональных направлений обеспечения безопасности)	Реализуют стратегию и политику обеспечения кадровой безопасности, выполняют функции обеспечения безопасности. Отвечают за кадровое обеспечение системы безопасности организации	Низкая квалификация, вербовка со стороны конкурентов и прочих групп влияния	Формирование лояльности, непрерывное повышение квалификации с целью формирования необходимых компетенций в области обеспечения корпоративной безопасности
Особо ценные (ключевые) сотрудники	Вносят существенный вклад в повышение экономической и интеллектуальной безопасности организации, достижение её целей	Обладают высокой конкурентоспособностью на рынке, поэтому могут быть объектом переманивания со стороны конкурентов	Поддержание и повышение лояльности, в т. ч. посредством формирования конкурентоспособного вознаграждения за результаты труда, повышение квалификации и развитие персонала, формирование среды для развития талантов, поощрение инициативы. Удержание посредством отслеживания
Сотрудники, имеющие доступ к информационным ресурсам	Их действия могут нести угрозу информационной и интеллектуальной безопасности организации, сами они могут стать	Умышленное и неумышленное нарушение правил обеспечения информационной безопасности	Защита от угроз и посягательств извне, контроль персонала, заключение договоров о неразглашении

Окончание таблицы 3.1

Объект обеспечения кадровой безопасности	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности
Работники, имеющие доступ к материальным активам и финансовым ресурсам	Представляют угрозу имущественной безопасности организации	Хищение денежных средств и имущества, небрежное отношение к имуществу, сознательное его повреждение	Защита от угроз и посягательств извне, заключение договоров о материальной ответственности, кадровый контроль
Работники, владеющие фрагментарной информацией о деятельности организации (курирующие клиентские группы, имеющие доступ к информации с грифом конфиденциальности и т.д.)	Их действия могут нести угрозу безопасности организации, но не наносят непоправимого ущерба	Утрата клиентской базы, распространение конфиденциальной информации	Защита от угроз и посягательств извне, кадровый контроль

Разрешение социально-трудовых противоречий в судебном порядке является формой оценки уровня экономической безопасности современного предприятия.

Формой оценки уровня экономической безопасности современного предприятия является разрешение социально-трудовых противоречий в судебном порядке. Статистика судебных решений, разрешающих споры наёмных работников и работодателей, позволяет выделить следующие виды угроз со стороны персонала:

- хищение имущества предприятия;
- использование ресурсов предприятия в собственных целях;
- умышленная порча и уничтожение имущества предприятия;
- получение заработной платы за невыполняемую работу;
- копирование и разглашение коммерческих секретов.

В каждой организации обязательно есть определённая информация, которую могут знать только руководство и часть персонала данной организации. Речь идёт о данных, закреплённых в Федеральном законе «О коммерческой тайне». Многие сотрудники по разным причинам, например, сотрудничество с конкурентами, разглашают эти данные. Рассмотрим на примере ОАО «Рот Фронт» как работодатель может себя обезопасить от такого рода угроз и в судебном порядке разрешить спор в свою пользу.

Судебной коллегией городского Московского суда от 05.03.2016 года была рассмотрена апелляционная жалоба гражданки М на решение Пресненского районного суда г. Москва от 10.01.2016 года, которым поставлено: «В удовлетворении исковых требований гражданки М к ОАО «Рот Фронт» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании бонуса, взыскании компенсации морального вреда отказать».

Гражданка М с учетом уточнений обратилась в суд с иском к ОАО «Рот Фронт» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании бонуса, взыскании компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец ссылается на то, что работала в ОАО «Рот Фронт» в должности заместителя директора Управления новых рынков.

Приказом от 01 октября 2016 года истец уволена по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (разглашение охраняемой законом коммерческой тайны).

Свое увольнение истец считает незаконным, поскольку факт разглашения охраняемой законом тайны с ее стороны отсутствует, увольнение произведено в связи с копированием сведений, которые являются незначительными, не повлекшими негативных правовых последствий, информация не была передана третьим лицам. Судебная коллегия, выслушав представителя истца, представителя ответчика, проверив материалы дела, выслушав заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к следующему.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Гражданка М с 15 октября 2010 года работала в ОАО «Рот Фронт» на основании трудового договора и приказа о приеме на работу. Приказом от 01 октября 2016 года Гражданка М. уволена по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С данным приказом истец ознакомлена 02 октября 2016 года. Проверив правомерность увольнения истца, судом установлено, что 08 сентября 2016 года гражданка М отправила на сторонний адрес электронной почты файл. 24 сентября 2016 года истец скопировала информацию со своего рабочего компьютера на флеш-карту. Из служебной записки специалиста по информационной безопасности от 01 октября 2016 года следует, что 24 сентября 2016 года выявлен факт копирования гражданкой М на флеш-носитель файлов, содержащих рабочую конфиденциальную информацию. Из объяснительной записки гражданки М от 01 октября 2016 года следует, что она не отрицает факт копирования файлов на флеш-карту и отправку файла по электронной почте. Между тем указывает, что отправка рабочих материалов на личную почту была сделана для целей изучения данных материалов дома, а также возможности работать с ними в случае болезни. Пунктами 2.2.4, 2.2.9 трудового договора на истца возложена обязанность не разглашать информацию и сведения, являющиеся коммерческой тайной работодателя, не разглашать без разрешения работодателя внутреннюю информацию работодателя или ставшие ему известными по роду деятельности сведения (служебные, коммерческие, экономические, технические и иные), в том числе сведения, разглашение которых может нанести вред работодателю, его репутации или его клиентам, а также другим работникам работодателя.

Приказом от 26 декабря 2011 года утверждено соглашение о неразглашении конфиденциальной информации. Согласно указанному соглашению о неразглашении конфиденциальной информации к сведениям, подпадающим под понятие конфиденциальной информации (коммерческой тайне общества), в том числе относятся: систематизированные сведения о партнерах, подрядчиках, поставщиках, клиентах, потребителях и других деловых отношениях Общества,

которые не со-держатся в открытых каталогах, справочниках, содержание трудовых договоров, в том числе сведения о доходах работников Общества, персональные данные физических лиц, которые находятся в распоряжении Общества.

24 января 2015 года гражданка М подписала соглашение о неразглашении конфиденциальной информации, обязательство о неразглашении сведений, составляющих коммерческую и банковскую тайну в соответствии с которыми обязалась в период своей работы в ОАО «Рот Фронт» не делать несанкционированные выписки и копии (в том числе на магнитных носителях) документов, содержащих коммерческую и банковскую тайну.

Информация, содержащаяся в переданном файле, отнесена ОАО «Рот Фронт» к коммерческой тайне. Отказывая в удовлетворении заявленных требований в части признания увольнения незаконным, восстановлении на работе и производным требованиям, суд пришел к выводу о том, что истец допустила дисциплинарный проступок, нарушив соглашение о неразглашении конфиденциальной информации и соответствующее обязательство, в связи с чем у ответчика имелись основания для увольнения истца по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Рассматривая доводы истца о незаконности ее увольнения в связи с непредставлением ей работодателем документов, связанных с увольнением, суд пришел к выводу об их необоснованности, поскольку данные обстоятельства не опровергают факт допущения истцом дисциплинарного проступка, повлекшего возникновение оснований для увольнения истца по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюден. Пунктами 3.1.2, 3.1.4 трудового договора установлено, что за выполняемую работу работодатель выплачивает работнику заработную плату, включающую в себя должностной оклад в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда и премировании работников Общества. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований данной части, суд исходил из того, что в

соответствии действующим законодательством премии не являются обязательными, гарантированными и безусловными выплатами, носят стимулирующий характер. Выплата премий работнику является правом работодателя, а не его обязанностью. Судебная коллегия находит указанные выводы суда соответствующими нормам законодательства, регулирующим возникшие правоотношения, и представленным доказательствам.

В апелляционной жалобе истец указывает об отсутствии оснований для увольнения в связи с недоказанностью обстоятельства разглашения коммерческой тайны. В обязательстве о неразглашении сведений, составляющих коммерческую и банковскую тайну, стороны согласовали обязанность гражданки М не разглашать сведения, составляющие коммерческую или банковскую тайну работодателя, которые будут ей доверены или станут известны при исполнении служебных обязанностей, не делать несанкционированные выписки и копии (в том числе на магнитных носителях) документов, содержащих коммерческую и банковскую тайну. Таким образом, стороны предусмотрели запрет на производство несанкционированных выписок и копий указанных документов в качестве обязательства по неразглашению сведений, составляющих коммерческую и банковскую тайну.

Скопировав конфиденциальную информацию и отправив ее на сторонний почтовый электронный адрес, работник тем самым создал условия для вывода данной информации из-под контроля работодателя, что повлекло нарушение принятых на себя обязательств по неразглашению охраняемой тайны. Доводы апелляционной жалобы истца о несогласии с выводами суда направлены на иную оценку представленных доказательств, а также иное толкование норм материального права, повторяют доводы, изложенные в исковом заявлении. Между тем судом дана надлежащая оценка всем представленным доказательствам, а также доводам истца и ответчика в соответствии с положениями ст. 67 ГПК РФ.

Таким образом, оснований для отмены или изменения решения суда по

достоверности доводам апелляционной жалобы не имеется. Доводы апелляционной жалобы не содержат каких-либо новых обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда первой инстанции или опровергали выводы судебного решения, аналогичны доводам, заявленным в суде первой инстанции, и не могут служить основанием к отмене правильного по существу решения суда по одним только формальным соображениям на основании ч. 6 ст. 330 ГПК РФ.

В данном примере приведены правильные действия работодателя. Истец при трудоустройстве была ознакомлена с реестром конфиденциальной информации, соответственно понимала, что каким-либо образом выносить с предприятия данные сведения недопустимо. Её доводы в пользу того, что она хотела поработать дома и изучить материалы, для чего перекинула их на флэшку/отправила на e-mail, не могут рассматриваться как серьёзный аргумент:

- информация, признанная коммерческой тайной предприятия, в любом виде не может покидать пределы организации;
- отсутствует гарантия, что через электронный почтовый ящик информация не попадёт к третьим лицам;
- порядок санкций и увольнения работодателем соблюден.

Решение суда было абсолютно законным и справедливым, что уверенно подтвердили две судебные инстанции.

Современным компаниям важно, чтобы их бизнес развивала команда высококлассных специалистов с высоким уровнем мотивации и лояльности к самой компании. Для достижения этих целей сотрудники HR-отделов организуют тренинги и семинары, проводят тимбилдинг-мероприятия.

Определением Конституционного суда РФ от 23.06.2016 №1203-О было разъяснено, что ч. 4 ст. 196 ТК РФ, возлагая на работодателя обязанность проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, представляет собой гарантию для работников, обеспечивающую повышение уровня их квалификации. Вместе с тем данная норма ограничивает эту обязанность работодателя случаями, когда

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Такое правовое регулирование также направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может расцениваться как нарушающее права работников. Таким образом, если работодатель считает, что работник для выполнения его трудовой функции должен проходить обучение (в том числе тренинги), и это условие закреплено в коллективном договоре и (или) трудовом договоре, то работник обязан пройти тренинг. Отказ работника от прохождения тренинга и его отсутствие на рабочем месте является нарушением трудовой дисциплины и дает основание для привлечения работника к ответственности, в том числе в виде увольнения за прогул по основаниям, предусмотренным пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. На примере ОАО «Рот Фронт» рассмотрим судопроизводство по данному виду нарушения.

Центральный суд г.Москва решением от 11 марта 2016 г. по делу №33-40504/2016 г. отказал в удовлетворении требования о восстановлении на работе истцу, уволенному за прогул в связи с отсутствием на рабочем месте в период проведения тренинга. Московский городской суд апелляционным определением от 14 октября 2016 г. решение суда первой инстанции оставил в силе.

Истец К.М. обратился в суд с иском к ответчику ОАО «Рот Фронт», в котором просил признать его увольнение на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ (за прогул) незаконным, восстановить на работе в прежней должности, взыскать заработную плату за время вынужденногопрогула, компенсацию морального вреда и судебные расходы. В обоснованиезаявленных требований истец ссылается на то, что работал в организацииответчика с 10 мая 2009 года, занимая должность менеджера по продажам.

Приказом от 24 ноября 2016 года он уволен с занимаемой должности за прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 03 октября 2016 года. Не оспаривая свое отсутствие в указанный день на рабочем месте, истец данное увольнение считал незаконным,

поскольку 02 и 03 ноября 2015 года он должен был находиться на тренинге по теме «Ассертивное поведение». В связи с тем, что, явившись на тренинг 02 ноября 2015 года, он не принимал в нем участия, ему было предложено покинуть тренинг, что он и сделал, и в дальнейшем 03 ноября не приходил на него.

На работу 02 и 03 ноября 2016 года он не пошел, поскольку его неявка в связи с участием в тренинге согласована с руководством компании. Суд первой инстанции расценил доводы истца о том, что его неявка на работу 03 ноября 2016 года согласована с ответчиком, как неуважительные причины отсутствия на работе, поскольку отсутствие истца на работе 03 ноября 2016 года согласовано с руководством в связи с нахождением истца в течение рабочего дня на тренинге, в то время как отсутствие истца на рабочем месте в спорный период по иным основаниям с ответчиком не согласовано. Поскольку на период проведения тренинга за истцом сохранялась заработная плата, в таблице учета рабочего времени данное время учитывалось как рабочее время, то у истца не имелось оснований, не явившись 03 ноября 2016 г. на тренинг, отсутствовать по месту выполнения трудовых обязанностей в течение всего рабочего времени. Согласно таблице учета рабочего времени, за октябрь 2016 года, день 02 ноября учтен как явка истца на работу, день 03 октября 2016 года – как прогул.

Работодатель не может обязать работника проходить обучение в его выходной, то есть в свободное от работы время. Так как обучение является правом работника (ст.21, ст.197 ТК РФ), работодатель может обязать работника учиться только в его рабочее время и только если это обучение является обязательным вследствие прямого указания закона или такая обязанность возложена на работника трудовым договором (п.2 ст. 196 ТК РФ). Направление работника на обучение в нерабочее время возможно только с согласия работника. Нарушение указанных норм влечет привлечение к административной ответственности должностных и юридических лиц по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Таким образом, оснований для отмены или изменения решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется. Омский городской

судапелляционным определением от 14 октября 2016 г. решение суда первой инстанции оставил в силе.

Анализируя данные судебные разбирательства можно сделать вывод, что предприятие себя обезопасило с юридической стороны благодаря своевременному подписанию трудового договора, договора о неразглашении конфиденциальной информации и грамотному их составлению, но в тоже время наличие таких судебных разбирательств в организации свидетельствует о наличии проблем в способе подбора персонала и методе его оценки.

3.2 Оценка персонала как способ повышения кадровой безопасности ОАО «Рот Фронт»

В настоящее время обеспечение безопасности – это защита деятельности организации от воздействия внешних и внутренних дестабилизирующих факторов для достижения целей организация. Проблемы, связанные с утечкой информации, хищениями в организации, – это все внутренние факторы, которые исходят от персонала. По данным российской статистики, около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их собственным персоналом

Кадровая безопасность предприятия понимается состояние защищенности предприятия от кадровых опасностей и угроз.

Механизмом обеспечения этого состояния является эффективное управление персоналом.

Анализируя судопроизводство по ОАО «Рот Фронт» предлагается рассмотреть некоторые предложения по усовершенствованию способа подбора персонала и метода его оценки

Основой нормальной работы организации и достижения ею стабильных экономических результатов является творческая и трудовая активность, профессиональный уровень, согласованность действий ее коллектива.

В процессе работы рекомендуется проводить проверку персонала на честь и

лояльность к организации. Она носит периодический и спонтанный характер, чтобы персонал чувствовал постоянный контроль за своими действиями.

Управление дисциплинарными отношениями является одним из ключевых моментов сотрудничества службы персонала со службой безопасности. Управление дисциплиной – это борьба против неорганизованности, пассивности, нечестности, безответственности. При возникновении конфликтов также необходима помощь службы безопасности.

Служба безопасности предприятия функционирует в соответствии с Законом РФ «О частной детективной и охранной деятельности» от 11.03.1992 №2487-1.

На территории РФ на законных основаниях уже действуют около 5000 частных охранно-сыскных организаций, не считая собственных служб безопасности банков, других крупных коммерческих и государственных структур. Большинство предприятий в развитых странах, прежде всего в США, Англии, Франции, Японии, вынуждены тратить от 15 до 20% своей прибыли на обеспечение безопасности фирмы.

Наиболее важной составляющей безопасности организации является эффективный набор персонала.

Для безопасности организации, при отборе персонала, рекомендуется придерживаться следующих целей:

- защищать организацию от проникновения людей, имеющих связи с криминальными структурами;
- проверять работника на склонность к воровству. При этом чем выше должность, занимаемая таким человеком, тем больше экономический ущерб он может нанести предприятию, которое возьмет его на работу;
- проверять на наличие претензий от предыдущих работодателей с точки зрения его честности и надежности;
- проверять работника на склонность к злоупотреблению алкоголем и употреблению наркотиков;
- обеспечивать информационную безопасность организации. Сюда входит

не только защита секретов производства, но и защита баз данных, результатов маркетинговых исследований, планов, связанных с заключением договоров с другими компаниями, и другой информации, важной для сохранения ее конкурентоспособности;

– оценивать соответствие работника требованиям организационной культуры. Особую роль в обеспечении безопасности компании играет менеджер по персоналу. Он должен быть хорошим психологом, должен хорошо понимать людей. Это поможет распознать людей, которые в случае приема на работу в организацию могут создать ряд проблем, приводящих к подрыву безопасности. Эти проблемы могут относиться как к экономической сфере, так и к информационной или кадровой (ухудшение психологического климата в коллективе и уход с предприятия сильных работников).

Службе управления персоналом рекомендуется внимательно изучать документы, предоставляемые кандидатами. В ряде случаев нестыковка в информации, полученной от работника в ходе интервью, противоречит содержанию резюме и информации в стандартных документах.

При проверке кандидатов служба безопасности может действовать параллельно с кадровой службой. При устройстве на работу работника требуется ознакомить его с аспектами собственной безопасности:

– надежность места работы: сколько лет существует фирма; с кем работает организация; безопасность собственной жизни;

– финансовая безопасность: оповестить о размере заработной платы и о способе получения заработной платы (наличные выплаты или счет в банке);

– социальная безопасность: какой социальный пакет предлагает организация (продолжительность отпуска, оплата больничного листа, оплата медицинской страховки и др.).

– организационная культура;

– работа в коллективе с хорошим психологическим климатом.

Во время испытательного срока рекомендуется проверять опасные для

предприятия наклонности и способности работника. Следует воспользоваться одним из предложенных методов проверки:

- метод провокаций. Он может применяться для персонала любого уровня – от грузчика до руководителя. Например, экспедитору на складе «перекладывают» лишний товар для доставки клиенту и отправляют его в рейс. Затем контролируют дальнейшую судьбу товара. По существующим правилам экспедитор обязан привезти товар и сдать его обратно на склад;

- метод «экстремального» испытания моральных и деловых качеств сотрудника через создание стрессовых ситуаций. Этот метод применяется как для исследования особенностей морально-этических качеств нового работника, так и для определения его скрытых деловых характеристик и связан с моделированием нестандартных ситуаций в среде коллективного общения для проверки адекватности и последовательности поведения при конфликтах. В таких случаях выявляются способности быстро и продуктивно мыслить и принимать верные и оперативные решения[29].

Для эффективной борьбы с мошенничеством и злоупотреблениями персонала необходимо построить сбалансированную систему кадровой безопасности.

Предлагается классическая система, используемая многими специалистами в области противодействия мошенничеству, состоящая из трех подсистем, как показано в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Система противодействия мошенничеству

Подсистема	Задача подсистемы
Выявление и недопущение	Заключается в выявлении возможностей нанесения ущерба предприятию и разработке мероприятий по сведению к минимуму факторов возникновения таких возможностей.
Противодействие	Заключается в выявлении фактов нанесения ущерба и их пресечении. Для обеспечения необходимого уровня экономической безопасности данная подсистема должна работать постоянно.
Восстановление первоначального положения дел	Заключается в возврате или компенсации товарно-материального ущерба и/или ущерба, нанесенного имиджу компании.

Для эффективной борьбы с таким негативным явлением как противоправные

действия персонала необходим целый комплекс мер.

Рекомендуется модель системы обеспечения экономической безопасности, состоящая из 5 подсистем.

Первый уровень образует подсистема планирования. Кадровое планирование отражает политику и стратегию организации, задает конкретные ориентиры качественной и количественной потребности в персонале, то есть определяет его квалификацию, профессиональную принадлежность и численность.

Второй уровень представлен системой движения и развития персонала, учитывающей адаптацию и кадровые перемещения. Система мер по адаптации новых сотрудников является прямым продолжением процесса поиска и отбора кадров. Для обеспечения выхода на требуемый уровень рабочих показателей важно не только отобрать квалифицированных специалистов, но и обеспечить их быструю адаптацию в коллективе.

Третий уровень составляет система отношений руководства и подчинения – система организационных коммуникаций, опосредующих отношения между руководителями и подчиненными.

Четвертый уровень – уровень мотивации и стимулирования. Система мотивации обеспечивает привлечение кандидатов, отвечающих всем необходимым требованиям, а также способствует удержанию уже нанятых работников. Наличие сбалансированной политики стимулирования труда позволяет существенно улучшить эффективность и производительность работы сотрудников. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики и должна быть основополагающим фактором обеспечения экономической безопасности.

В современных условиях обеспечение устойчивого функционирования компании и ее активного противодействия внешним и внутренним угрозам невозможно без совершенствования системы мотивации.

Стратегия построения системы мотивации, удерживающей сотрудников от смены места работы или сознательной передачи коммерческой информации

конкурентам зависит от возможностей и потребностей персонала. Результатом действия системы должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться за счет повышения эффективности и качества труда каждого сотрудника.

При этом предлагается руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок квалифицированных работников и капитализации вложений в персонал, поэтому целесообразно применение как материальных, так и нематериальных форм стимулирования.

Ресурсы, которые могут быть использованы для выплат работникам, ограничены и поэтому руководителям предлагается воспользоваться нематериальными способами мотивации и стимулирования персонала. Целесообразным является использование мотивационных программ, которые построены на стимулирующих соревновательных факторах, например, присуждение звания лучшего работника месяца и проведение конкурсов, направленных на повышение профессионального мастерства и новаторства в деятельности [17].

Пятый уровень образует система контроля, позволяющая периодически уточнять, корректировать и совершенствовать функции каждого работника и, в конечном итоге, достигать цели предприятия. Анализ работы и оценка исполнения позволяет сделать выводы, насколько эффективно используются человеческие ресурсы, а также выявить резервы для их последующего вовлечения в производственный процесс.

Особое значение в системе обеспечения кадровой безопасности имеет подсистема контроля и оценки. К ее основным задачам можно отнести сбор сведений о деятельности персонала с последующим анализом достижения плановых показателей, который является основой для оценки эффективности использования человеческих ресурсов [29]. На данном этапе также происходит выявление сотрудников, способных нанести ущерб ресурсам предприятия и установление возможных обстоятельств разглашения сведений, составляющих

коммерческую тайну.

В зависимости от поставленных целей существуют различные методы оценки персонала, приведенные в таблице 3.3.

Для получения информации об отношениях между сотрудниками и удовлетворенности трудом может проводиться опрос (устный и письменный) и интервью с группами, с целью выявления уровня квалификации сотрудников и степени их соответствия должностям может проводиться личностная оценка, а для выявления слабых подразделений (по различным критериям) используется производственно-статистический анализ.

Так же в настоящее время в организациях получили широкое распространение следующие виды оценки персонала (которые можно классифицировать):

1. По объекту оценки персонала:

Можно различить оценку персонала по объекту оценки на оценку кандидатов (потенциальные сотрудники) и оценку сотрудников организации. Основное отличие этих двух видов оценки заключается в различиях наборов инструментов и методов оценки.

2. По цели проведения оценки:

–Количественная (данный вид оценки применяется для определения результативности труда сотрудников);

–Качественная(этот вид оценки позволяет оценить личностные качества сотрудника);

–Комплексная(по сравнению с вышеописанными видами оценки данный вид позволяет получить более точную оценку).

Таблица 3.3 – Классификация методов оценки персонала

Название метода	Краткое описание метода
Биографический	Анализ анкетных данных: листка по учету кадров, личных заявлений, автобиографии, документов об образовании, характеристик.
Интервьюирование (собеседование)	Беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных.
Тестирование	Определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов (с последующей расшифровкой).
Программированный контроль	Оценка профессиональных знаний и умений, уровня интеллекта, опыта и работоспособности с помощью контрольных вопросов.
Анкетирование	Оценочная анкета представляет собой набор вопросов, на которые должен ответить сотрудник. Специалист, проводящий оценку (оценщик), анализирует наличие или отсутствие указанных черт и отмечает подходящий вариант.
Метод сравнительных анкет	Включает набор вопросов или описаний поведения работника. Специалист, проводящий оценку, делает пометку напротив описания той черты характера, которая, по его мнению, присуща работнику, в противном случае оставляет пустое место. Из суммы пометок складывается общий рейтинг анкеты данного работника.
Описательный	Специалист, проводящий оценку, должен выявить и описать положительные и отрицательные черты поведения сотрудника, составить список его основных достижений и сильных сторон. Отчет должен опираться на реальные факты.
Наблюдение	Наблюдение за оцениваемым работником в неформальной обстановке (на отдыхе, в быту) или в рабочей обстановке методами моментных наблюдений и «фотографии рабочего дня». Специалист, проводящий оценку, фиксирует на шкале
Метод «360 градусов»	Сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами и подчиненными. Конкретные формы оценки могут варьироваться, но все оценивающие заполняют одинаковые бланки. Цель метода - получить всестороннюю оценку аттестуемого.
Ранжирование	Сравнение между собой работников, оцениваемых по выбранному критерию, их расположение в порядке убывания или возрастания рангов (мест в группе)
Сравнение по парам	В группе участников, работающих на аналогичных должностях, сравнивается каждый с каждым, после чего подсчитывается, сколько раз сотрудник оказывался лучшим в своей паре.

Продолжение таблицы 3.3

Название метода	Краткое описание метода
Рейтинг, или метод сравнения	Оценка соответствия работника занимаемой должности. Важнейший компонент данного вида оценки – список задач, которые должен выполнять аттестуемый. После составления этого списка изучается деятельность сотрудника с учетом времени, затрачиваемого им на принятие решений и способов выполнения поставленных задач. Затем оцениваются
Метод инцидентов	Сравниваются только достижения и проступки работников за отчетный период.
Стандарты исполнения	Метод позволяет оценить, достиг ли сотрудник результата, который считается нормой для данной должности. Способы определения рабочих стандартов: средняя продукция рабочей группы, время выполнения, работы по образцу,
Оценка по решающей ситуации	Для использования этого метода специалисты по оценке готовят описания «правильного» и «неправильного» поведения работников в типичных («решающих») ситуациях. Описания распределяются по рубрикам в соответствии с характером работы. Далее лицо, проводящее оценку, готовит журнал для записей по каждому оцениваемому работнику и в соответствии с рубрикатом вносит примеры поведения по каждой рубрике. Позже этот журнал используется в оценке деловых качеств сотрудника.
Метод независимых судей	Независимые члены комиссии задают оцениваемому сотруднику вопросы по разным сферам деятельности. Процедура напоминает перекрестный допрос. Судьи фиксируют верные и неверные ответы. По окончании процедуры выдается заключение. Возможна и компьютерная обработка ответов работника.
Экспертные оценки	Формирование группы экспертов, определение совокупности качеств и получение экспертных оценок идеального или реального работника.
Критический инцидент	Создание критической ситуации и наблюдение за поведением сотрудника в процессе ее разрешения (конфликт, принятие сложного решения, поведение в стрессовой ситуации).
Деловая игра	Проведение деловой игры, анализ знаний и умений, ранжирование игроков по их ролям (например, «генератор идей», «организатор», «критик», «эксперт», «делопроизводитель», «наблюдатель» и др.) и оценка способности работы в малой группе.
Анализ конкретных ситуаций (кейсы)	Моделирование конкретной производственной ситуации. Задача сотрудника - анализ и подготовка предложений по ее разрешению.

Окончание таблицы 3.3

Название метода	Краткое описание метода
Management Objectives (управление по целям)	Сравнение плановых ключевых показателей деятельности с фактическими. Оценка результатов проводится совместно руководителем и работником на основе индивидуальных стандартов реализации целей, однако руководитель обладает решающим голосом при подведении итогов.
Performance Management (управление результативностью)	Дополнение к МВО в части оценки компетенций и личностных качеств сотрудника и выявление области развития и планирование карьеры сотрудника
Оценка на основе моделей компетенций	Модели компетенций описывают интеллектуальные и деловые качества работника, навыки межличностной коммуникации, необходимые для успешной профессиональной деятельности в рамках корпоративной культуры организации. Разрыв между необходимым и существующим уровнем компетенций - основание для разработки
Самооценка	Самоанализ работника по заданным критериям.
Key Performance Indicators (ключевые показатели эффективности)	Оценка работника на основе ключевых показателей эффективности и разработка системы мотивации.
Аттестация	Проведение процедуры проверки данных сотрудника, в его присутствии на рабочем месте или отсутствии без уважительной причины, комиссией из 5-11 человек. Аттестационная комиссия создается из представителей среднего звена, сотрудников службы управления персоналом, членов профсоюза. Комиссия выносит решение о дальнейшей судьбе сотрудника в организации.

Сведем в таблицу, из выше предложенных методов оценки персонала, самыеактуальные, выявив их достоинства, недостатки и необходимые условия применения.

Таблица 3.4 – Сравнение методов оценки персонала

Метод	Достоинства	Недостатки	Необходимые условия
Аттестация	<ul style="list-style-type: none"> - проработанный и испытанный метод -принятие юридических решений - коллегиальность вынесения решений 	<ul style="list-style-type: none"> - метод воспринимается негативно, сопряжен с большим стрессом - применение не для всех категорий сотрудников - требует больших трудовых и временных затрат -отсутствие обратной связи - нацеленность на оценку 	<ul style="list-style-type: none"> - не требует специальных условий, так как носит официальный характер
О	<ul style="list-style-type: none"> - определение критерия успешности выполнения работы до начала выполнения задач -учет стратегии компании -обратная связь 	<ul style="list-style-type: none"> - субъективность оценки (выполнение задач оценивает один человек) - ориентация на прошлые заслуги, а не на развитие 	<ul style="list-style-type: none"> - способность самостоятельно ставить себе задачи - умение руководителей давать обратную связь
РМ	<ul style="list-style-type: none"> - ясное понимание критериев оценки сотрудника и его места в организации - тесная связь со стратегией компании и ключевыми показателями эффективности - трансляция корпоративной культуры через компетенции - ориентация на долгосрочное обучение и развитие сотрудников - сотрудник получает обратную связь в течение года 	<ul style="list-style-type: none"> - большие временные затраты - метод возможен только в организациях с развитой корпоративной культурой, с высоким уровнем менеджмента - большая предварительная работа кадрового отдела и линейных руководителей 	<ul style="list-style-type: none"> - открытость коммуникаций, развитость обратной связи - заинтересованность сотрудников в работе, карьерном росте - возможность непрерывного обучения сотрудников - умение руководителей четко ставить задачи и отслеживать их решение -отсутствие приняти
«360 градусов»	<ul style="list-style-type: none"> - объективность всесторонней оценки - способствует доверию, открытой обратной связи -учет мнения внешних клиентов - учет корпоративной культуры и стратегии компании 	<ul style="list-style-type: none"> - не оцениваются результаты деятельности - требуется высокая степень конфиденциальности - расходы на оплату услуг консультантов - сложность получение открытого мнения подчиненных о менеджменте 	<ul style="list-style-type: none"> - зрелый менеджмент и персонал, готовый к обратной связи - налаженность коммуникаций -высокая степень доверия - заинтересованность сотрудников в оценке

Окончание таблицы 3.4

Метод	Достоинства	Недостатки	Необходимые условия
Assessment Center	<ul style="list-style-type: none"> - объективность оценки - выявление соответствия работников корпоративной культуре компании - образование команд, посредством установления личных контактов сотрудников друг с другом во время проведения оценки 	<ul style="list-style-type: none"> - большие расходы - значительные временные затраты - высокий уровень стресса при получении обратной связи 	<ul style="list-style-type: none"> - заинтересованность сотрудников в получении обратной связи - отсутствие влияния «ситуативных факторов»
KPI	<ul style="list-style-type: none"> - постройка эффективной системы мотивации - фокусирование на достижении определенной цели - возможность самоконтроля 	<ul style="list-style-type: none"> - большие временные и трудовые затраты на подготовительную работу - длительное ожидание результатов - сложность в разработке 	<ul style="list-style-type: none"> - изменения корпоративной культуры и организация процессов - разработке целостной стратегии развития KPI - разработка структуры отчетности для всех уровней - периодическое уточнение KPI для поддержания их актуальности

Предлагается в качестве метода оценки компетенций персонала использовать AssessmentCenter, который подразумевает участие людей в ряде упражнений, имитирующих реальные рабочие ситуации, где участники выполняют упражнения, и результаты сравниваются с показателями (компетенциями), необходимыми для работы, должности определенного уровня.

Практически всеми исследователями признается самая высокая прогностическая валидность AssessmentCenter как метода оценки персонала. AssessmentCenter-комплексный метод оценки компетенций, необходимых для работы на конкретной должности (в компании), основанный на моделировании ключевых моментов профессиональной деятельности.

В основе AssessmentCenter лежат имитационные упражнения, моделирующие рабочую реальность участников. Типы упражнений подразделяются в соответствии с рабочими ситуациями: все производственные задачи решаются работником индивидуально, в паре либо в группе (три и более человека).

Соответственно этим ситуациям различают:

1) индивидуальные упражнения, включающие в себя:

– презентацию (участников просят провести презентацию на заданную либо самостоятельно выбранную тему);

– In-Basket(индивидуальное письменное упражнение включает в себя анализмногочисленной и разной информации, ее структурирование и планирование на ее основе какого-то промежутка времени – дня, недели, месяца).

– парные упражнения «один на один» с «подсадными» игроками («подсадной игрок» согласно сценарию создает сложную ситуацию, а участник решает ее);

2) групповые упражнения, включающие:

– упражнения с распределенными ролями (каждому участнику дается инструкция с информацией, общей для всех и индивидуальной для него самого. Групповое упражнение такого плана содержит в себе конфликт или соревнование, поскольку каждый участник дискуссии преследует свои цели, способствуя одновременно достижению общей цели);

– упражнения с нераспределенными ролями (участники должны рассмотреть какую-то проблему и прийти к согласию относительно того, как ее можно решить). Помимо упражнений в ходе AssessmentCenterмогут использоваться специально разработанные профессиональные опросники (для оценки профессиональных компетенций), тесты и интервью по компетенциям. Суть имитационных упражнений заключается в том, что в процессе их выполнения участники проявляют необходимые и важные для успешной работы компетенции. Тесты, опросники и интервью направлены на те же цели.

Уровень развития компетенций оценивается несколькими профессионально обученными наблюдателями-экспертами, и на основании их согласованных оценок делаются заключения по участнику. В основе самой идеи AssessmentCenterлежит мнение о том, что недостатки, выявленные в процессе

какого-то одного упражнения, могут быть компенсированы преимуществами в других. Окончательное решение о кандидате выносится только по совокупности и на основе выполнения нескольких упражнений. Достигается это в Assessment Center несколькими составляющими процесса:

- множественность методик – одна компетенция оценивается как минимум двумя методами (упражнениями);

- акцент на поведении – оценивается именно поведение участника;

- моделирование рабочей реальности – ситуация оценки максимально приближена к реальным условиям выполнения участником задач, составляющих содержание его деятельности;

- объективность результатов – в процедуре оценки участвует команда независимых экспертов-наблюдателей. Каждый участник оценивается несколькими экспертами в нескольких упражнениях, что повышает надежность полученных данных;

- согласованность оценки – итоговая оценка выносится только при согласии всех экспертов и представлении ими достаточных аргументов в пользу своей оценки;

- продолжительность процедуры – оценка участников является не одномоментной и продолжается, как правило, от 1 до 3-х дней, что дает возможность дополнительной проверки и получения более достоверных выводов;

- стандартизация условий проведения – означает, что каждый участник испытывает те же ситуационные воздействия (нагрузку) и имеет равную возможность проявить свои умения;

- предоставление обратной связи – в процессе и по окончании оценочной процедуры оцениваемому участнику предоставляется экспертами обратная связь относительно результатов его участия.

Продолжительность Assessment Center может составлять от нескольких часов до нескольких дней, обычно используется второй вариант. Assessment Center состоит из нескольких этапов:

1) подготовительный:

- определение целей оценки;
- создание модели компетенций или актуализация существующей;

2) разработка процедуры Assessment Center:

- разработка плана-сценария;
- моделирование и/или адаптация упражнений;
- определение набора и последовательности оценочных методик;
- обучение и подготовка экспертов;
- ознакомление оцениваемых участников с программой AssessmentCenter;

3) проведение Assessment Center:

- согласование оценок наблюдателей –интеграционная сессия;
- подготовка и написание отчетов по результатам AssessmentCenter;
- обратная связь участникам AssessmentCenter, раздача отчетов.

Для проведения AssessmentCenterнеобходимы имитационныеупражнения, позволяющие наблюдать у участников при их выполненииинужные компетенции. Наиболее распространенный способ создания банкаимитационных упражнений - настройка и адаптация уже существующихпод специфику и условия должности, работы, на которые идет отбор.

Для того чтобы провести AssessmentCenterс «нуля» обращаются к экспертам в специализированные консалтинговые компании, занимающиеся разработкой (дизайном) упражнений для AssessmentCenter. Разработкой имитационных упражнений (или настройкой существующих упражнений) могут заняться HR-специалисты компании, предварительно прошедшиеобучение по этой технологии и/или имеющие опыт подобных разработок.

Обязательным условием проведения AssessmentCenterявляется наличие ведущего (администратора) и команды обученных наблюдателей, чья роль - наблюдение за участниками и фиксация поведенческих индикаторов, на основе чего формируется итоговая оценка. Наблюдатели могут быть подготовлены как внутри компании, так и приглашены извне, выбор зависит от особенностей

организационной культуры и финансовых возможностей организации. Наиболее оптимальным представляется смешанный состав наблюдателей, что позволяет минимизировать субъективизм в случае, если среди участников есть знакомые наблюдателям люди, и одновременно уменьшить психологическое напряжение, чаще всего сопутствующее оценочным процедурам.

Выводы по разделу три

В третьем разделе дипломной работы исходя из статистики судебных решений выделены виды угроз со стороны персонала. Выделено допустимое сочетание вероятных угроз со стороны персонала, средств и методов защиты от них. Проведена аналитическая справка правонарушений в области социально-трудовых отношений. На основании судопроизводства выявлены сильные и слабые стороны предприятия, предложены способы устранения недостатков.

Для обеспечения кадровой безопасности предприятия предлагается совершенствовать эффективность управления персоналом, способ подбора персонала, метод оценки персонала. Предлагается модель системы обеспечения экономической безопасности, состоящая из пяти подсистем. Приведены способы подбора персонала и классификация методов его оценки. В качестве метода оценки компетенций рекомендуется воспользоваться методом AssessmentCenter, так как он является комплексным методом оценки компетенций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первом разделе ВКР рассмотрены трудовые ресурсы, трудовой потенциал. Приведены статистические данные о количестве трудоспособного населения в РФ. Рассмотрены принципы управления трудовым потенциалом работника в организации. Указаны основные признаки персонала. Приведены определения таких понятий как численность персонала, среднесписочная численность работников, структура персонала организации. Рассмотрены категории промышленно-производственного персонала, социально-трудовые отношения, объекты социально-трудовых отношений. Приведена характеристика основных типов социально-трудовых отношений. Рассмотрены государственная система управления трудовыми ресурсами, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, которые регулируют трудовые отношения.

Во втором разделе дипломной работы проводится мониторинг социально-трудовых отношений и диагностика проблем ОАО «Рот Фронт». Произведен экспресс-анализ предприятия, по его итогам можно сделать вывод о финансовой составляющей предприятия, о деловой активности и эффективности функционирования. Проанализирована ликвидность предприятия и сделан вывод о несоответствии условию абсолютной ликвидности, что говорит о нехватке высоколиквидных активов, присутствие которых необходимо для покрытия наиболее срочных пассивов.

Проведен анализ структуры капитала долгосрочной платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия, согласно расчетным данным, капитал кредиторов у предприятия намного выше собственных. Коэффициент финансовой автономии за весь анализируемый период соответствует нормативу, указывая на увеличение финансовой устойчивости и стабильности предприятия.

Проведен расчет показателей эффективности предприятия. Согласно расчету, к концу 2017 года показатель рентабельности собственного капитала организации превышает ставку рефинансирования, соответственно, бизнес функционирует

эффективно.

Приведена структура персонала по категориям, по возрасту, по наличию образования. Рассчитан коэффициент квалифицированности персонала, текучести кадров, уровня трудовой дисциплины, постоянства состава, замещение рабочей силы. Проведен анализ использования фонда рабочего времени. Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применялись следующие показатели: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим в стоимостном выражении. Определена рентабельность персонала.

В третьем разделе дипломной работы, исходя из статистики судебных решений выделены виды угроз со стороны персонала. Выделено допустимое сочетание вероятных угроз со стороны персонала, средств и методов защиты от них. Проведена аналитическая справка правонарушений в области социально-трудовых отношений. На основании судопроизводства выявлены сильные и слабые стороны предприятия, предложены способы устранения недостатков.

Для обеспечения кадровой безопасности предприятия предлагается совершенствовать эффективность управления персоналом, способ подбора персонала, метод оценки персонала. Предлагается модель системы обеспечения экономической безопасности, состоящая из пяти подсистем. Приведены способы подбора персонала и классификация методов его оценки. В качестве метода оценки компетенций рекомендуется воспользоваться методом AssessmentCenter, так как он является комплексным методом оценки компетенций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Алешин, В.А. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / В.А. Алешин. – М.: Дело и сервис, 2015. – 375 с.
- 2 Амосов А.И. Экономическая теория / А.И. Амосов, В.Д. Бондарь – М.: Финансы, 2012. – 113 с.
- 3 Баканов, М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 152 с.
- 4 Балижинов, Л.Е. Теория экономического анализа / Л.Е. Балижинов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 115 с.
- 5 Беляцкий, Н.П. и др. Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 210 с.
- 6 Бердников, М.Б. Анализ диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / М.Б. Бердников. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 264 с.
- 7 Богатко, А.Н. Основы экономического анализа хозяйственного субъекта / А.Н. Богатко. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 214 с.
- 8 Борисов, М.В. Основы экономической теории / М.В. Борисов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 200 с.
- 9 Горелов, Н.А. Экономика трудовых ресурсов / Н.А. Горелов. – М.: Высшая школа, 2012. – 290 с.
- 10 Ермолович, Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермолович. – Минск: Интерпрессервис; 2005. – 98 с.
- 11 Завьялова, З.М. Теория экономического анализа: курс лекций / З.М. Завьялова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 215 с.
- 12 Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия / Н.Л. Зайцев. – М.: Инфра-М, 1998. – 289 с.
- 13 Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: курс лекций / Н.И. Кабушкин. – М.: Основы менеджмента, 2011. – 205 с.

- 14 Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебное пособие/А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 85 с.
- 15 Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие/Г.Ф. Красноженова.СПб.: СПбУ, 2011. – 187 с.
- 16 Магура, М.И. Мотивация труда персонала и эффективность управления /М.И.Магура// Управление персоналом. 2007. №6. – 22с.
- 17 Машков В. Н. Психология управления: учебник для вузов / В.Н. Машков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 108 с.
- 18 Мескон М.К. Основы менеджмента/ М.К. Мескон. – СПб.: СПбУ, 2009. – 192 с.
- 19 Пролина, Л.В.Экономический анализ предприятия: учебник для вузов / Л.В. Пролина.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 0.– 116с.
- 20 Россия в цифрах: краткий статистический сборник/ Росстат. М., 2017. –http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17.pdf.
- 21 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. –Минск.: ООО «Новое знание», 2005.–688с.
- 22 Савицкая, Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 55с.
- 23 Самыгин, С.И. Кадровая безопасность организации / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко.– Ростов-на-Дону: 2001. – 380 с.
- 24 Селезнева, Н.Н. Финансовый анализ: учебное пособие / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова.–М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.– 479с.
- 25 Семенов, А. Рынок труда и его проблемы / А. Семенов //Экономист.– 2006. – №12. – 12с.
- 26 Сивкова, А.И. Практикум по анализу финансово-хозяйственной деятельности для студентов экономических и торгово-экономических колледжей и вузов. Тесты, задания, деловые игры, ситуации / А.И. Сивкова, Е.К. Фрадкина.– Ростов н/Д: Феникс, 2001.– 60 с.

27 Страхова, О.А. Организация труда управленческого персонала / О.А. Страхова. – СПб.:1998. –123с.

28 Токарский, Б.Л. Формирование рынка рабочей силы в крупных промышленных центрах / Б.Л. Токарский. – СПб.: СПбУ, 1992. – 190 с.

29 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.

30 Широков П.Р. Методы управления социально-трудовыми отношениями: курс лекций / П.Р.Широков. – М.: Социально-трудовые отношения, 2010. – 124 с.

31 Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности/В.Г.Шипунов, – М: Высшая школа, 2009 год. – 196 с.

32 Экономика предприятия: учебник / под ред. Семенова В.М.–М.: Центр экономики и маркетинга, 2009. – 342с.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Экономическая безопасность»

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

АЛЬБОМ ИЛЛЮСТРАЦИЙ
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ – 38.05.01. 2018.254. ВКР

Количество листов _____

Руководитель ВКР, _____

_____/В.А.Маелев/

_____ 20__ г.

Автор

студент группы ВШЭУ-504

_____/А.А.Давыдова/

_____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
БУХГАЛТЕРСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2016 г.

Организация	<u>Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"</u>	по ОКУО	Коды		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	0710001		
Вид экономической деятельности	<u>Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий</u>	по ОКВЭД	31	12	2016
Организационно-правовая форма / форма собственности	<u>Открытое акционерное общество / частная</u>	по ОКФС / ОКЕИ	60340664		
Единица измерения:	<u>в тыс. рублей</u>		7705033216		
Местонахождение (адрес):	<u>115184, Москва г. Новокузнецкой 2-й пер, дом № 13/15</u>		10.82		
			47	16	
			384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1.1.	Нематериальные активы	1110	25 844	7 568	8 907
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2.1.	Основные средства	1150	1 279 128	1 447 564	1 613 238
2.1.	Доходные вложения в материальные ценности	1160	4 197	-	-
3.1.	Финансовые вложения	1170	6 029 724	5 082 272	6 019 674
19.	Отложенные налоговые активы	1180	46 485	-	-
21.1	Прочие внеоборотные активы	1190	118 924	100 975	105 197
	в том числе:				
2.2.	капитальные вложения во внеоборотные активы, авансы выданные поставщикам основных средств	1191	107 511	96 948	99 261
2.2.	оборудование к установке	1192	5 343	1 580	3 124
21.1	прочие внеоборотные активы со сроком списания более 12 месяцев	1193	6 070	2 449	2 812
	Итого по разделу I	1100	7 505 282	6 648 369	7 747 018
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.1.	Запасы	1210	1 119 729	1 149 941	954 600
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2 895	5 350	7 867
5.1.	Дебиторская задолженность	1230	2 408 230	3 051 317	1 856 003
	в том числе:				
5.1.	авансы, выданные поставщикам товаров, работ, услуг	1231	104 448	67 862	81 400
5.1.	задолженность покупателей за товары, работы, услуги	1232	1 769 083	2 350 048	945 864
5.1.	прочая краткосрочная дебиторская задолженность	1233	233 835	430 853	423 643
5.1.	прочая долгосрочная дебиторская задолженность	1234	298 865	202 454	405 106
3.1.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	735 800	1 298 135	126 137
25.	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	151 460	24 355	44 440
21.2	Прочие оборотные активы	1260	5 955	8 757	12 280
	Итого по разделу II	1200	4 422 070	5 537 855	3 001 417
	БАЛАНС	1600	11 927 352	12 186 224	10 748 433

Продолжение приложения А

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
23.	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	151 558	151 558	151 558
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	33 990	33 990	33 990
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	1 018 189	1 018 189	1 018 189
	Резервный капитал	1360	20 211	20 211	20 211
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	7 117 740	6 822 197	6 446 899
	Итого по разделу III	1300	8 341 688	8 046 143	7 669 845
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Земельные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	598	7 244
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	-	598	7 244
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Земельные средства	1510	-	-	-
5.1.	Кредиторская задолженность	1520	3 516 466	4 072 907	3 002 582
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
7.	Оценочные обязательства	1540	69 200	68 976	68 762
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	3 585 666	4 139 483	3 071 344
	БАЛАНС	1700	11 927 352	12 186 224	10 748 433

Продолжение приложения А

Отчет о финансовых результатах
за Январь - Декабрь 2016 г.

		Форма по ОКЕД	Коды	
		Дата (число, месяц, год)	0710002	
Организация	Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"	по ОКПО	31	12 2016
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	003406654	
Вид экономической деятельности	Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	по ОКВЭД	7705033216	
Организационно-правовая форма / форма собственности	Открытое акционерное общество / частная	по ОКФС / ОКФС	10.82	
Единица измерения:	в тыс. рублей	по ОКЕИ	47	16
			384	

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2016 г.	За Январь - Декабрь 2015 г.
14.	Выручка	2110	11 800 367	11 662 766
15.	Себестоимость продаж	2120	(11 076 309)	(10 699 564)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	724 058	963 162
15.1	Коммерческие расходы	2210	(69 106)	(20 635)
15.2	Управленческие расходы	2220	(516 166)	(538 407)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	138 785	396 140
23.1	Доходы от участия в других организациях	2310	245	327
3.1	Проценты к получению	2320	216 539	225 362
	Проценты к уплате	2330	-	-
16.	Прочие доходы	2340	3 334 662	2 162 063
17.	Прочие расходы	2350	(3 319 104)	(2 290 565)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	371 317	492 367
	Текущий налог на прибыль	2410	(122 365)	(123 509)
18.	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	11 030	16 190
19.	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	6 646
19.	Изменение отложенных налоговых активов	2450	47 063	-
	Прочее	2460	(472)	(205)
	в том числе:			
	Налог на прибыль прошлых лет	2461	(248)	-
	Торговый сбор	2462	(224)	(205)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	295 543	376 299

Продолжение приложения А

Отчет о движении денежных средств
за Январь - Декабрь 2016 г.

Организация	Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"	Форма по ОКУД	0710004		
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)	31	12	2016
Вид экономической деятельности	Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	по ОКПО	00340664		
Организационно-правовая форма / форма собственности	Открытое акционерное общество / частная	ИНН	7706033216		
Единица измерения	в тыс. рублей	по ОКВЭД	10.82		
		по ОКФС / ОКФС	47	16	
		по ОКЕИ	384		

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2016 г.	За Январь - Декабрь 2015 г.
Денежные потоки от текущих операций			
Поступления - всего	4110	13 550 414	11 628 263
в том числе:			
от продажи продукции, товаров, работ и услуг	4111	13 373 333	11 484 623
арендных платежей, лицензионных платежей, роялти, комиссионных и иных аналогичных платежей	4112	134 445	92 800
от перепродажи финансовых вложений	4113	-	-
	4114	-	-
прочие поступления	4119	51 636	48 840
Платежи - всего	4120	(13 004 595)	(11 952 036)
в том числе:			
поставщикам (подрядчикам) за сырье, материалы, работы, услуги	4121	(10 792 187)	(9 460 410)
в связи с оплатой труда работников	4122	(1 951 678)	(2 030 224)
процентов по долговым обязательствам	4123	-	-
налога на прибыль организаций	4124	(174 320)	(140 176)
прочие налоги	4125	(32 752)	(211 498)
прочие платежи	4129	(53 859)	(109 730)
Сальдо денежных потоков от текущих операций	4100	654 818	(325 775)
Денежные потоки от инвестиционных операций			
Поступления - всего	4210	723 680	2 418 402
в том числе:			
от продажи внеоборотных активов (кроме финансовых вложений)	4211	-	148
от продажи акций других организаций (долей участия)	4212	-	-
от возврата предоставленных займов, от продажи долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам)	4213	627 224	2 188 475
дивидендов, процентов по долговым финансовым вложениям и аналогичных поступлений от долевого участия в других организациях	4214	96 438	229 779
	4215	-	-
прочие поступления	4219	-	-
Платежи - всего	4220	(1 125 614)	(2 116 456)
в том числе:			
в связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	4221	(110 795)	(99 668)
в связи с приобретением акций других организаций (долей участия)	4222	(804 380)	(1 334 990)
в связи с приобретением долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам), предоставление займов другим лицам	4223	(410 438)	(681 798)
процентов по долговым обязательствам, включаемым в стоимость инвестиционного актива	4224	-	-
	4225	-	-
прочие платежи	4229	-	-
Сальдо денежных потоков от инвестиционных операций	4200	(401 954)	301 946

Продолжение приложения А

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2016 г.	За Январь - Декабрь 2015 г.
Денежные потоки от финансовых операций			
Поступления - всего	4310	-	-
в том числе:			
получение кредитов и займов	4311	-	-
денежных вкладов собственников (участников)	4312	-	-
от выпуска акций, увеличения долей участия	4313	-	-
от выпуска облигаций, векселей и других долговых ценных бумаг и др.	4314	-	-
	4315	-	-
прочие поступления	4319	-	-
Платежи - всего	4320	-	-
в том числе:			
собственникам (участникам) в связи с выкупом у них акций (долей участия) организации или их выходом из состава участников	4321	-	-
на уплату дивидендов и иных платежей по распределению прибыли в пользу собственников (участников)	4322	-	-
в связи с погашением (выкупом) векселей и других долговых ценных бумаг, возврат кредитов и займов	4323	-	-
	4324	-	-
прочие платежи	4329	-	-
Сальдо денежных потоков от финансовых операций	4300	-	-
Сальдо денежных потоков за отчетный период	4400	152 864	(23 829)
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на начало отчетного периода	4450	24 355	44 440
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на конец отчетного периода	4500	151 460	24 355
Величина влияния изменений курса иностранной валюты по отношению к рублю	4490	(25 759)	3 744

Руководитель  **Тарасовский Сергей
Николаевич**
(подпись) (подпись)

27 марта 2017 г.



Продолжение приложения А

Организация: **ООО "РОТ ФРОНТ"**
 Идентификационный номер налогоплательщика
 Вид экономической деятельности: **производство энергии, тепловая и электрическая энергия, тепло и электричество**
 Организационно-правовая форма/форма собственности
 Страна регистрации: **так. руб. (полн. руб.)**
 Место нахождения(адрес): **115184, г. Москва, 2-ой Новокупчинский пер. д.15/15**

Форма по ОКУД	07/0005	
Дата (число, месяц, год)	31	12 2016
по ОКПО	00240635	
ИНН	7705032216	
по ОГРН/ОГРН ИП	50.82	
по ОКФС/ОКФС	47	16
по ОКЕИ	384 (385)	

Приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах (Пояснения) за 2016 г.

1. Нематериальные активы и расходы на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы (НИОКР)

1.1. Наличие и движение нематериальных активов

Наименование показателя	Код	Период	На начало года		поступило	Изменения за период			перезначлена		На конец периода	
			первоначальная стоимость ¹	накопленные отчисления и убытки от обесценения		убыток		первоначальная стоимость ¹	накопленные отчисления	первоначальная стоимость ¹	накопленные отчисления и убытки от обесценения	
						первоначальная стоимость ¹	накопленные отчисления и убытки от обесценения					
Нематериальные активы - всего	5100	за 20 16 г. ¹	17 328	(9 970)	21 052	(19)	19	(1 706)		0	38 561	(11 717)
	5110	за 20 15 г. ²	17 223	(8 316)	1 024	(749)	124	(1 778)		0	17 528	(9 970)
в том числе:												
патенты	5101	за 20 16 г. ¹	3 299	(1 886)	2 473	(0)	0	(198)		0	5 776	(2 084)
Амортизуемые нематериальные активы	5111	за 20 15 г. ²	3 924	(1 688)	0	(625)	0	(198)			3 299	(1 886)
нематериальные активы	5102	за 20 16 г. ¹	14 229	(8 084)	18 577	(19)	19	(1 508)			32 783	(9 633)
	5112	за 20 15 г. ²	13 299	(6 628)	1 024	(124)	124	(1 580)			14 229	(8 084)

1.2. Первоначальная стоимость нематериальных активов, созданных самой организацией

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 20 16 г. ¹	На 31 декабря 2015 г. ²	На 31 декабря 2014 г. ³
Всего	5120	14 391	14 229	13 299
в том числе:				
патенты	5121	14 391	14 229	13 299

1.3. Нематериальные активы с полностью погашенной стоимостью

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 20 16 г. ¹	На 31 декабря 2015 г. ²	На 31 декабря 20 14 г. ³
Всего	5130	538	494	314
в том числе:				
патенты	5131	538	494	314

Продолжение приложения А

1.4. Наличие и движение результатов НИОКР
 В 2016 году наличия и движения НИОКР не было.

1.5. Незаконченные и неоформленные НИОКР и незаконченные операции по приобретению нематериальных активов

(тыс. руб.)

Наименование показателя	Код	Период	На начало года	Изменения за период			На конец периода
				затраты за период	списание затрат как не давшее положительного результата	принято и учтено в качестве нематериальных активов или НИОКР*	
Затраты на научно-исследовательские и разработочные работы - всего	9160	за 20 16 г. ¹	0	0	(0)	(0)	0
	9170	за 20 15 г. ²	0	0	(0)	(0)	0
незаконченные операции по приобретению нематериальных активов - всего	5161	за 20 16 г. ¹	8 344	18 126	(394)	(23 652)	5 224
	5171	за 20 15 г. ²	3 987	5 624	(213)	(1 054)	8 344
в том числе:	5181	за 20 16 г. ¹	110	3 435	()	(2 479)	110
интеллектуальная собственность	5191	за 20 16 г. ¹	110	0	(0)	(0)	110
иные нематериальные активы	5182	за 20 16 г. ¹	8 234	15 691	(194)	(18 377)	5 114
	5192	за 20 15 г. ²	3 877	3 624	(213)	(1 054)	8 234

2. Основные средства

2.1. Наличие и движение основных средств

(тыс. руб.)

Наименование показателя	Код	Период	На начало года		поступило	Изменения за период			На конец периода	
			первоначальная стоимость ¹	накопленная амортизация ⁴		выбыло объектов		вспомогательные материалы	первоначальная стоимость ¹	накопленная амортизация ⁴
						первоначальная стоимость ²	накопленная амортизация ³			
Основные средства (без учета долевых вложений в материальные объекты)	5200	за 20 16 г. ¹	3 465 196	(2 017 651)	93 379	(13 386)	13 784	(280 294)	3 543 289	(2 264 141)
	5210	за 20 15 г. ²	3 393 033	(1 379 793)	107 939	(35 756)	33 480	(341 319)	3 465 196	(2 017 632)
земли	5201	за 20 16 г. ¹	913 334	(382 588)	1 038	(4)	4	(49 744)	916 368	(332 328)
	5211	за 20 15 г. ²	913 335	(252 911)	1 104	(0)	0	(49 677)	915 334	(303 588)
осуществление	5202	за 20 16 г. ¹	143 493	(52 329)	12 216	(1 724)	1 401	(9 489)	153 685	(60 417)
	5212	за 20 15 г. ²	142 164	(42 685)	1 561	(32)	9	(9 653)	143 493	(52 329)
машины и оборудование	5203	за 20 16 г. ¹	2 222 501	(1 623 736)	76 982	(11 727)	10 533	(197 172)	2 287 338	(1 810 393)
	5213	за 20 15 г. ²	2 155 900	(1 448 512)	103 872	(35 171)	22 920	(188 164)	2 222 501	(1 623 736)
транспортные средства	5204	за 20 16 г. ¹	22 251	(14 975)	1 086	(1 374)	1 374	(2 340)	21 973	(15 841)
	5214	за 20 15 г. ²	22 251	(12 592)	0	(0)	0	(2 380)	22 251	(14 975)
5205	за 20 16 г. ¹	38 174	(23 982)	2 047	(477)	470	(1 649)	31 744	(25 162)	

Продолжение приложения А

5. Дебиторская и кредиторская задолженность

5.1. Наличие и движение дебиторской задолженности

(тыс. руб.)

Наименование показателя	Код	Период	На начало года		Изменения за период					На конец периода		
			с учетом дебитора	за вычетом резерва по сомнительным долгам	поступления		погашение	остаток на финансовый результат ³	кредит-корректировка резерва	сумма по договору дебитора	за вычетом резерва по сомнительным долгам	
					в результате хозяйственных операций (форма № 4 за вычетом отсчетов) ¹	привлечения процентов, штрафов и иных начислений ²						
Кредиторская дебиторская задолженность - всего	5501	01.20.16 г. ¹	2 848 863	(0)	661 758		(1 224 114)	(129 143)	0	()	2 107 364	(0)
	5521	01.20.15 г. ²	1 457 332	(6 435)	1 522 162		(127 930)	(9 187)	6 435	()	2 848 863	(0)
в том числе:	5502	01.20.16 г. ¹	67 862	(0)	68 401		(31 587)	(236)	0	()	904 446	(0)
		5522	01.20.15 г. ¹	81 419	(19)	27 935		(40 599)	(550)	19	()	67 862
Расчеты с покупателями и заказчиками	3903	01.20.16 г. ¹	2 330 048	()	551 993		(1 131 965)	(943)		()	1 769 083	(0)
	5523	01.20.15 г. ¹	942 834	()	1 472 368		(68 314)	(0)		()	2 330 048	()
Другая дебиторская задолженность	3904	01.20.16 г. ¹	429 130	(0)	38 487		(108 709)	(127 930)	0	()	230 938	(0)
	5524	01.20.15 г. ¹	427 062	(6 416)	38 474		(15 909)	(7 013)	6 416	()	429 130	(0)
Расчеты с	3905	01.20.16 г. ¹	1 070	()	1 084		(1 070)	()		()	1 084	()

Продолжение приложения А

Активы	5025	на 30.05.17 г.	1 014	()	1 070	(1 814)	()	()	1 070	()		
Расчеты с внебюджетными фондами	5030	на 30.05.17 г.	733	()	1 813	(753)	(0)	()	1 813	()		
	5026	на 30.05.17 г.	1 985	()	2 377	(2 834)	(1 824)	()	753	()		
Долгосрочная дебиторская задолженность - всего	5510	на 30.06.17 г.	202 454	()	806 872	(710 460)	()		298 866	()		
	5530	на 30.05.17 г.	435 106	()	136 671	(339 523)	()		202 454	()		
в том числе:	5511	на 30.06.17 г.	202 454	(0)	806 872	(710 460)	(0)		298 866	(0)		
Прочая дебиторская задолженность	5531	на 30.05.17 г.	202 454	(0)	136 671	(136 671)	(0)		202 454	(0)		
Итого	5500	на 30.06.17 г.	3 051 316	(0)	1 458 630	0	(1 984 574)	(129 143)	0	х	2 406 130	(0)
	5520	на 30.05.17 г.	3 051 316	(6 416)	1 458 833	(1 457 306)	(9 187)	6 435	х	3 051 317	(0)	

Продолжение приложения А

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2017 г.

Организация	Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"	Форма по ОКУД	Коды		
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)	0710001		
Вид экономической деятельности	Производство какао, шоколада и сахарных кондитерских изделий		31	12	2017
Организационно-правовая форма / форма собственности	Открытое акционерное общество / частная	по ОКПО	00340564		
Единица измерения:	в тыс. рублей	ИНН	7705033218		
Местонахождение (адрес)	115184, Москва г, Новокузнецкий 2-й пер, дом № 13/15	по ОКВЭД	10.82		
		по ОКФС / ОКФС	47	16	
		по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1.1.	Нематериальные активы	1110	29 867	26 844	7 558
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2.1.	Основные средства	1150	1 148 996	1 279 128	1 447 584
2.1.	Доходные вложения в материальные ценности	1160	3 344	4 197	-
3.1.	Финансовые вложения	1170	6 583 300	6 029 724	5 092 272
19.	Отложенные налоговые активы	1180	31 630	46 468	-
21.1	Прочие внеоборотные активы	1190	70 852	118 924	100 975
2.2	в том числе: капитальные вложения во внеоборотные активы, авансы, выданные поставщикам основных средств	1191	72 043	107 511	96 946
2.2	оборудование к установке	1192	-	5 343	1 560
21.1	прочие внеоборотные активы со сроком списания более 12 месяцев	1193	6 909	6 070	2 449
	Итого по разделу I	1100	7 856 088	7 505 282	6 648 369
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.1.	Запасы	1210	1 108 280	1 119 729	1 149 941
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	14 477	2 896	5 350
5.1.	Дебиторская задолженность	1230	2 448 136	2 406 230	3 051 317
5.1.	в том числе: авансы, выданные поставщикам товаров, работ, услуг	1231	111 943	104 446	67 862
5.1.	задолженность покупателей за товары, работы, услуги	1232	1 783 005	1 769 083	2 350 048
5.1.	прочая краткосрочная дебиторская задолженность	1233	123 588	233 836	430 953
5.1.	прочая долгосрочная дебиторская задолженность	1234	429 601	298 866	202 454
3.1.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	50 000	735 800	1 298 135
26	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	129 448	151 460	24 355
21.2	Прочие оборотные активы	1260	10 383	6 955	8 757
	Итого по разделу II	1200	3 788 733	4 422 070	5 537 855
	БАЛАНС	1600	11 624 821	11 927 352	12 186 224

Продолжение приложения А

Показатель	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
23	Уставный капитал (основной капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	151 556	151 556	151 556
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Пересечение векселовых активов	1340	33 990	33 990	33 990
	Добавочный капитал (без пересечения)	1350	1 018 189	1 018 189	1 018 189
	Резервный капитал	1360	20 211	20 211	20 211
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	8 019 939	7 117 740	6 822 197
	Итого по разделу III	1300	9 243 885	8 341 686	8 046 143
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	8 222	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	598
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	8 222	-	598
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	-	-	-
5.1.	Кредиторская задолженность	1520	2 296 210	3 516 466	4 072 507
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
7	Оценочные обязательства	1540	76 504	69 200	66 976
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	2 372 714	3 585 666	4 139 483
	БАЛАНС	1700	11 624 821	11 627 352	12 186 224

Продолжение приложения А

Отчет о финансовых результатах
за Январь - Декабрь 2017 г.

		Форма по ОКУД	Коды		
		Дата (число, месяц, год)	0710002		
			31	12	2017
Организация	Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"	по ОКПО	00340664		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	7705003216		
Инд. экономической деятельности	Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	по ОКВЭД	10.82		
Организационно-правовая форма / форма собственности		по ОКФС / ОКФС	47	16	
Открытое акционерное общество / частная					
единица измерения: в тыс. рублей		по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
14.	Выручка	2110	11 070 678	11 500 387
15.	Себестоимость продаж	2120	(9 537 388)	(11 078 306)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	1 533 290	724 081
15.1	Коммерческие расходы	2210	(51 234)	(69 106)
15.2	Управленческие расходы	2220	(487 760)	(518 185)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	994 296	136 789
	Доходы от участия в других организациях	2310	41	245
3.1.	Проценты к получению	2320	178 108	216 539
27.3	Проценты к уплате	2330	(222)	-
16.	Прочие доходы	2340	1 991 241	3 334 852
17.	Прочие расходы	2350	(2 050 974)	(3 319 104)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1 112 508	371 317
	Текущий налог на прибыль	2410	(185 313)	(122 365)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	27 605	11 000
18.	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(14 834)	-
19.	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	47 093
	Прочее	2480	(162)	(472)
	в том числе:			
	Налог на прибыль прошлых лет		-	(248)
	Торговый сбор		(162)	(224)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	902 199	295 543

Продолжение приложения А

Отчет о движении денежных средств
за Январь - Декабрь 2017 г.

Организация	Открытое акционерное общество "РОТ ФРОНТ"	Форма по ОКУД	0710504	
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)	31	12 2017
Вид экономической деятельности	Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	по ОКПО	00340664	
Организационно-правовая форма / форма собственности	Открытое акционерное общество / частная	ИНН	7705033218	
Единица измерения:	в тыс. рублей	по ОКЗЭД	10.82	
		по ОКФС / ОКФС	47	16
		по ОКЕИ	384	

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
Денежные потоки от текущих операций			
Поступления - всего	4110	11 996 061	13 559 414
в том числе:			
от продажи продукции, товаров, работ и услуг	4111	11 817 074	13 373 333
арендных платежей, лицензионных платежей, роялти, комиссионных и иных аналогичных платежей	4112	171 085	134 445
от перепродажи финансовых вложений	4113	-	-
	4114	-	-
прочие поступления	4119	7 902	51 636
Платежи - всего	4120	(12 224 304)	(13 004 596)
в том числе:			
поставщикам (подрядчикам) за сырье, материалы, работы, услуги	4121	(9 788 765)	(10 792 187)
в связи с оплатой труда работников	4122	(2 042 392)	(1 951 678)
процентов по долговым обязательствам	4123	-	-
налога на прибыль организаций	4124	(210 142)	(174 320)
прочие налоги	4125	(126 378)	(32 752)
прочие платежи	4129	(76 627)	(53 659)
Сальдо денежных потоков от текущих операций	4100	(228 243)	554 818
Денежные потоки от инвестиционных операций			
Поступления - всего	4210	1 362 269	723 660
в том числе:			
от продажи внеоборотных активов (кроме финансовых вложений)	4211	-	-
от продажи акций других организаций (долей участия)	4212	-	-
от возврата предоставленных займов, от продажи долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам)	4213	1 283 715	627 224
дивидендов, процентов по долговым финансовым вложениям и аналогичных поступлений от долевого участия в других организациях	4214	68 554	96 436
	4215	-	-
прочие поступления	4219	-	-
Платежи - всего	4220	(1 154 425)	(1 125 614)
в том числе:			
в связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	4221	(87 995)	(110 795)
в связи с приобретением акций других организаций (долей участия)	4222	(117 000)	(604 380)
в связи с приобретением долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам), предоставление займов другим лицам	4223	(932 430)	(410 439)
процентов по долговым обязательствам, включаемым в стоимость инвестиционного актива	4224	-	-
	4225	-	-
прочие платежи	4229	(17 000)	-
Сальдо денежных потоков от инвестиционных операций	4200	197 844	(401 954)

Продолжение приложения А

Форма 0710004-с.2

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
Денежные потоки от финансовых операций			
Поступления - всего	4310	8 000	-
в том числе:			
получение кредитов и займов	4311	8 000	-
денежных вкладов собственников (участников)	4312	-	-
от выпуска акций, увеличения долей участия	4313	-	-
от выпуска облигаций, векселей и других долговых ценных бумаг и др.	4314	-	-
	4315	-	-
прочие поступления	4319	-	-
Платежи - всего	4320	-	-
в том числе:			
собственникам (участникам) в связи с выкупом у них акций (долей участия) организации или их выходом из состава участников	4321	-	-
на уплату дивидендов и иных платежей по распределению прибыли в пользу собственников (участников)	4322	-	-
в связи с погашением (выкупом) векселей и других долговых ценных бумаг, возврат кредитов и займов	4323	-	-
	4324	-	-
прочие платежи	4329	-	-
Сальдо денежных потоков от финансовых операций	4300	8 000	-
Сальдо денежных потоков за отчетный период	4400	(22 399)	152 864
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на начало отчетного периода	4450	151 460	24 355
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на конец отчетного периода	4500	129 448	151 460
Величина влияния изменений курса иностранной валюты по отношению к рублю	4490	387	(25 759)

Руководитель


(подпись)

Гариниченко Сергей
Игоревич
(подпись)



28 марта 2018 г.

Продолжение приложения А

Организация: **ООО "НТФ ФОРЭТ"**
 Идентификационный номер налогоплательщика
 Вид экономической деятельности: **ПРОИЗВОДСТВО КАКРА, ПЛАСТИКА И СВАРОЧНЫХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ МАШИИ**
 Организация-правообладатель/форма собственности:
 Порядок начисления: тыс. руб./млн. руб./
 Место нахождения (адрес): 115084, г. Москва, 2-ой Новокосинский пер. д.13/15

Форма по ОКУД	0710005		
Дата (число, месяц, год)	31	12	2017
по ОКПО	00349634		
ИНН	7705033216		
по ОКВЭД	10.82		
по ОКОНМА/ОФРС	47	16	
по ОКЕИ	184 (283)		

Приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах (Пояснения) за 2017 г.

1. Нематериальные активы и расходы на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы (НИОКР)

1.1. Наличие и движение нематериальных активов

Наименование показателя	Код	Период	На начало года		Изменения за период					На конец периода		
			первоначальная стоимость ¹	накопленная амортизация и убыток от обесценения	выкуплен	выбыли		уменьшено реорганизацией	убыток от обесценения	перенесены		
						первоначальная стоимость ¹	накопленная амортизация и убыток от обесценения			первоначальная стоимость ¹	накопленная амортизация	
Нематериальные активы - всего:	5100	31.12.17 г. ²	38 561	(11 717)	6 128	(0)	0	(2 102)			44 089	(14 822)
	5110	31.12.16 г. ³	17 528	(9 978)	21 092	(19)	19	(1 766)			38 561	(11 717)
в том числе:	5101	31.12.17 г. ²	5 774	(2 084)	70	(0)	0	(310)			5 844	(2 294)
Данные правообладателя (лицензиара, автора)	5111	31.12.16 г. ³	2 295	(1 886)	2 475	(0)	0	(198)			5 774	(2 084)
	5102	31.12.17 г. ²	32 787	(9 632)	6 858	(0)	8	(2 995)			38 843	(12 228)
интеллектуальная	5112	31.12.16 г. ³	14 229	(8 084)	18 577	(19)	19	(1 588)			32 787	(9 632)

1.2. Первоначальная стоимость нематериальных активов, созданных самой организацией

Наименование показателя	Код	тыс. руб.		
		На 31 декабря 2017 г. ⁴	На 31 декабря 2016 г. ²	На 31 декабря 2015 г. ³
Всего:	5120	37 235	16 191	14 229
в том числе:	5121	37 235	16 191	14 229
интеллектуальная				

1.3. Нематериальные активы с полностью погашенной стоимостью

Наименование показателя	Код	тыс. руб.		
		На 31 декабря 2017 г. ⁴	На 31 декабря 2016 г. ²	На 31 декабря 2015 г. ³
Всего:	5130	5 589	494	314
в том числе:	5131	5 589	494	314
интеллектуальная				

Продолжение приложения А

4.4. наличие и движение результатов НИОКР
В 2017 году наличия и движения НИОКР не было.

1.5. Незаконченные и неоформленные НИОКР и незаконченные операции по приобретению нематериальных активов

(тыс. руб.)

Наименование показателя	Код	Период	На начало года	Изменения за период			На конец периода
				затраты за период	списание затрат или на данных положительного результата	привлечено к учету в качестве нематериальных активов на НИОКР	
Затраты на научно-исследовательские работы и разработки - всего	5169	за 28 17 г. ¹	0	0	(0)	(0)	0
	5170	за 28 16 г. ²	0	0	(0)	(0)	0
нематериальные операции по приобретению нематериальных активов - всего	5181	за 28 17 г. ¹	5 224	4 716	(352)	(6 027)	3 521
	5171	за 28 16 г. ²	8 344	18 126	(194)	(21 832)	5 224
в том числе:							
покупка прав	5181	за 28 17 г. ¹	133	85	(0)	(70)	126
	5191	за 28 16 г. ²	133	2 473	(0)	(2 473)	310
исследования	5182	за 28 17 г. ¹	5 114	4 690	(352)	(6 057)	3 395
	5192	за 28 16 г. ²	8 224	15 651	(194)	(18 577)	5 114

2. Основные средства

2.1. Наличие и движение основных средств

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	Период	На начало года		на начало	Изменения за период			На конец периода		
			первоначальная стоимость ¹	накопленные амортизации ⁴		выбыло	выбыло		приобретено	передача в аренду	ликвидация
							покупка	ликвидация			
Основные средства (без учета движимых и нематериальных активов) - всего	5200	за 30 17 г. ¹	3 543 269	(2 264 141)	183 008	(24 730)	21 251	(229 662)		3 621 247	(2 472 532)
	5210	за 30 16 г. ²	3 865 196	(2 017 631)	93 379	(15 936)	13 784	(260 294)		3 543 269	(2 264 141)
земли	5201	за 30 17 г. ¹	915 464	(352 328)	0	(2 937)	0	(48 157)		912 527	(462 685)
	5211	за 30 16 г. ²	914 430	(362 588)	(528)	(4)	4	(48 744)		915 464	(352 328)
здания	5202	за 30 17 г. ¹	153 987	(89 417)	7 845	(128)	68	(18 858)		161 704	(71 205)
	5212	за 30 16 г. ²	143 493	(32 329)	12 218	(1 724)	1 468	(9 489)		153 987	(60 417)
машины и оборудование	5203	за 30 17 г. ¹	2 287 354	(1 816 393)	91 474	(79 348)	18 870	(565 043)		2 359 689	(1 958 589)
	5213	за 30 16 г. ²	2 222 304	(1 623 736)	76 980	(11 727)	30 335	(197 172)		2 287 354	(1 810 393)
транспортные средства	5204	за 30 17 г. ¹	21 973	(15 841)	3 689	(1 621)	1 621	(2 291)		24 041	(16 511)
	5214	за 30 16 г. ²	22 251	(14 975)	1 096	(1 374)	1 374	(2 240)		21 973	(15 841)
	5205	за 28 17 г. ¹	31 744	(25 162)	0	(696)	682	(1 715)		31 048	(26 183)

Продолжение приложения А


5. Дебиторская и кредиторская задолженность
5.1. Наличие и движение дебиторской задолженности

(тыс. руб.)

Инициалы и фамилия владельца	Код	Период	На начало года		Итого за период				На конец периода			
			уменьши по условиям договора	накоплен резервы по основным долгам	всупружение		выбыло		перенесено из прошлого периода кредиторской задолженности	уменьши по условиям договора	накоплен резервы по основным долгам	
					в результате хозяйственной операции (применение оценок на дату отчета)	применение процентов, штрафов и иных санкций*	погашено	отменено из фактической оплаты*				использован резерв
Кредиторская дебиторская задолженность - всего	5501	на 28.12 г. ¹	2 107 364	(0)	736 374		(822 361)	(3 013)	0	()	2 618 534	(0)
	5521	на 30.16 г. ¹	2 848 883	(0)	661 738		(1 274 114)	(129 143)	0	()	2 187 254	(0)
в том числе:	5502	на 28.12 г. ¹	104 440	(0)	43 542		(38 945)	(8)	0	()	111 943	(0)
данные по балансу	5522	на 28.16 г. ¹	67 862	(19)	68 401		(31 587)	(230)	0	()	394 446	(0)
Уменьши по условиям договора и резервам	5503	на 28.12 г. ¹	1 769 082	()	607 823		(594 010)	(3)		()	1 783 005	(0)
	5523	на 28.16 г. ¹	2 326 048	()	551 935		(1 131 965)	(943)		()	1 769 082	()
Уменьши дебиторская задолженность	5504	на 28.12 г. ¹	230 628	(0)	72 614		(189 439)	(3 012)	0	()	111 101	(0)
	5524	на 28.16 г. ¹	429 133	(0)	38 487		(108 709)	(127 970)	0	()	230 938	(0)

Продолжение приложения А

Расчеты с дебиторами	5905	на 30.12.17 г.	1 084	()	1 040		(1 084)	()		()	1 040	()
	5525	на 30.12.16 г.	1 010	()	1 084		(1 070)	()		()	1 084	()
Расчеты с специализированными фондами	5906	на 30.12.17 г.	1 813	()	31 446		(1 813)	(0)		()	31 446	()
	5526	на 30.12.16 г.	733	()	1 813		(733)	(0)		()	1 813	()
Долговые обязательства - если	5510	на 30.12.17 г.	298 866	()	292 930		(162 195)	()			429 601	()
	5530	на 30.12.16 г.	202 434	(0)	136 671		(40 259)	()			298 866	()
в том числе:	5511	на 30.12.17 г.	298 866	(0)	292 930		(162 195)	(0)			429 601	(0)
Прочие обязательства - если	5531	на 30.12.16 г.	202 434	(0)	136 671		(40 259)	(0)			298 866	(0)
Итого	5900	на 30.12.17 г.	2 406 230	(0)	1 028 504	0	(984 586)	(3 013)	0	н	2 448 135	(0)
	5520	на 30.12.16 г.	3 051 317	(0)	1 468 630		(1 984 574)	(128 143)	0	н	2 406 230	(0)



° Выпускная квалификационная
работа на тему:

«Анализ кадровой составляющей
экономической безопасности предприятия»

Автор
студент группы ВШЭУ-504
Давыдова А.А.
Руководитель доцент, к.э.н.
Малев В.А.

Цель и задачи ВКР

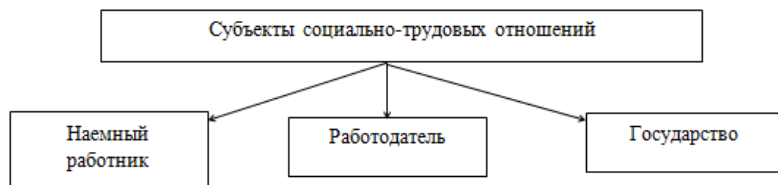
Объектом исследования выступила организация ОАО «Рот Фронт».

Цель работы – исследовать кадровую составляющую экономической безопасности предприятия ОАО «Рот Фронт».

Задачи работы:

- изучить кадровый аспект экономической безопасности предприятия;
- провести анализ социально-трудовых отношений в системе безопасного функционирования организации;
- провести анализ финансово-экономической деятельности;
- исследовать риски и угрозы кадровой безопасности;
- систематизировать правонарушения законодательства в области социально-трудовых отношений;
- разработать методы и способы совершенствования оценки персонала для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Социально-трудовые отношения в системе безопасного функционирования организации



Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
Конкуренция	Состязательность субъектов социально-трудовых отношений, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаром на соответствующем товарном рынке
Солидарность	Совместная ответственность людей, основанная на личной ответственности и согласии, единодушии общности интересов в социально-трудовой сфере
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства и руководителя организации
Партнерство	Установление правовых норм основ взаимодействия партнеров - работников и работодателей (или их представителей)
Субсидиарность	Неослабевающее стремление человека к самоответственности и самореализации при решении социально-трудовых вопросов
Конфликт	Столкновение субъектов социально-трудовых отношений, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов, проявляющееся в форме трудовых споров и забастовок
Дискриминация	Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда

Государственная система управления трудовыми ресурсами



Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и расчет показателей эффективности ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах					Темпы роста, %			
	2013	2014	2015	2016	2017	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2017/ 2016
Чистая прибыль, тыс.руб.	734 543	441 339	376 299	295 543	902 199	60,083	85,263	78,539	305,27
Выручка от продаж, тыс.руб.	8 947 232	10 112 824	11 662 766	11 800 367	11 070 678	113,027	115,327	101,180	93,816
Издержки производства и продаж, тыс.руб.	8 373 064	9 411 555	11 266 626	11 661 582	10 076 362	112,403	119,711	103,506	86,406
Оборотные активы, тыс.руб.	4 491 521	3 001 417	5 537 855	4 422 070	3 768 733	—	—	—	—

Период	Факторы сбалансированного роста			E
	R	G	T	
2014–2015 гг.	0,032	0,153	0,475	0,44
2015–2016 гг.	0,025	0,012	0,375	5,66
2016–2017 гг.	0,081	-0,062	0,340	-3,87

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и расчет показателей эффективности ОАО «Рот Фронт»

Показатели	Рассматриваемый период в годах					Нормативное значение
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	
Коэффициент абсолютной ликвидности (Ка.л.)	1,474	0,057	0,325	0,252	0,061	$\geq 0,2 - 0,5$
Коэффициент критической ликвидности (Кк.л.)	1,791	0,198	0,431	0,319	0,115	$\geq 0,7 - 1,0$
Коэффициент текущей ликвидности (Кт.л.)	2,582	1,000	1,360	1,258	1,641	$\geq 1,0 - 2,0$
Чистый оборотный капитал (ЧОК), тыс.руб.	2 693 145	-69 927	1 398 372	836 404	1 396 019	> 0

Показатели	Рассматриваемый период в годах				
	2013	2014	2015	2016	2017
ROE	18,559	5,925	4,789	3,607	10,261
ROA	8,409	4,106	3,088	2,478	7,761
ROS	8,210	4,364	3,226	2,505	8,149

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ОАО «Рот Фронт»

Категории работников	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Рабочие, чел.	789	799	554	101,267	69,337
Руководители, чел.	70	76	73	108,571	96,053
Специалисты, чел.	48	56	54	116,667	96,429
Служащие, чел.	62	65	55	104,839	84,615
Итого	969	996	736	102,786	73,896

Показатели	Рассматриваемый период в годах		
	2014	2015	2016
Коэффициент оборота по приему	0,062	0,046	0,033
Коэффициент оборота по выбытию	0,031	0,038	0,054
Общий оборот рабочей силы	0,093	0,084	0,086
Коэффициент текучести кадров	0,031	0,038	0,054
Уровень трудовой дисциплины	0,990	0,997	0,990
Коэффициент постоянства состава	0,979	0,975	1,059
Коэффициент замещения рабочей силы	2,000	1,211	0,612

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ОАО «Рот Фронт»

Показатель	Рассматриваемый период в годах			Темпы роста, %		Изменение (2016-2017)
	2014	2015	2016	2016/2015	2017/2016	
Среднесписочная численность, чел.	969	996	912	102,786	91,566	-84
В том числе рабочих, чел.	789	799	732	101,267	91,615	-67
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,814	0,802	0,803	98,522	100,053	0,001
Отработано дней одним рабочим за год, чел.ч.	215	213	213	99,070	100,000	0
Отработано часов всеми рабочими, чел.ч.	1 636 641	1 662 324	1 524 864	101,569	91,731	-137 460
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.(П)	7,856	7,836	7,850	99,744	100,180	0,01
Выручка, тыс.руб.	11 662 766	11 800 367	11 070 678	101,180	93,816	-729 689,000
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс.руб.	12 035,878	11 847,758	12 138,901	98,437	102,457	291,143
Выработки рабочего:						
среднегодовая, тыс.руб.(ГВ)	14 781,706	14 768,920	15 123,877	99,914	102,403	354,957
среднедневная, тыс.руб.(ДВ)	68,752	69,338	71,004	100,852	102,403	1,666
среднечасовая, тыс.руб.(ЧВ)	7,126	7,099	7,260	99,617	102,274	0,161

Среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, значительно увеличилась на 291,143 тыс.руб., за счет улучшения технологического процесса производства продукции ОАО «Рот Фронт».

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ОАО «Рот Фронт»

Показатель	Расчетный период в годах			Темпы роста, %		Изменение (2016–2017)
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015	
Среднесписочная численность, чел.	969	996	912	102,786	91,566	-84
в том числе численность рабочих, чел.(ЧР)	789	799	732	101,267	91,615	-67
Отработано дней одним рабочим за год, дни (Д)	215	213	215	99,070	100,939	2
Отработано часов одним рабочим за год, дни (Д)	1689	1669	1688	98,816	101,138	19
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.(Ч)	7,856	7,836	7,851	99,744	100,198	0,015
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч.	1636641	1662324	1539456	101,569	92,609	-122 868

На анализируемом предприятии ОАО «Рот Фронт» фонд рабочего времени в 2017 году меньше, чем в 2016 году на 122 868 чел.-ч., так как, это связано со значительным сокращением численности рабочих на предприятии.

Основные формы реализации угроз и методы противодействия угрозам

Объект обеспечения кадровой безопасности	Роль в обеспечении корпоративной безопасности	Основные формы реализации угроз	Методы противодействия угрозам кадровой безопасности
Топ-менеджеры	Формируют стратегию корпоративной безопасности вообще и кадровой безопасности в частности. Принимают решения о выделении необходимых ресурсов на обеспечение безопасности	Воровство, мошенничество, участие в рейдерских захватах компании	Защита от угроз и посягательств извне, отслеживание участия в другом бизнесе, связи с криминальными структурами
Сотрудники, обеспечивающие корпоративную безопасность	Реализуют стратегию и политику обеспечения кадровой безопасности, выполняют функции обеспечения безопасности	Низкая квалификация, вербовка со стороны конкурентов и прочих групп влияния	Формирование лояльности, непрерывное повышение квалификации с целью формирования необходимых компетенций в области обеспечения корпоративной безопасности
Сотрудники, владеющие коммерческой тайной и конфиденциальной информацией	Представляют угрозу имущественной безопасности организации	Хищение денежных средств и имущества, небрежное отношение к имуществу, сознательное его повреждение	Защита от угроз и посягательств извне, заключение договоров о материальной ответственности, кадровый контроль
Сотрудники, имеющие доступ к информационным ресурсам	Их действия могут нести угрозу информационной и интеллектуальной безопасности организации	Умышленное и неумышленное нарушение правил обеспечения информационной безопасности	Защита от угроз и посягательств извне, контроль персонала, заключение договоров о неразглашении

Подсистемы противодействию мошенничеству

Подсистема	Задача подсистемы
Выявление и недопущение	Заключается в выявлении возможностей нанесения ущерба предприятию и разработке мероприятий по сведению к минимуму факторов возникновения таких возможностей.
Противодействие	Заключается в выявлении фактов нанесения ущерба и их пресечении. Для обеспечения необходимого уровня экономической безопасности данная подсистема должна работать постоянно.
Восстановление первоначального положения дел	Заключается в возврате или компенсации товарно-материального ущерба и/или ущерба, нанесенного имиджу компании.

Основные методы оценки персонала

Метод	Достоинства	Недостатки	Необходимые условия
Аттестация	<ul style="list-style-type: none"> - проработанный и испытанный метод - принятие юридических решений 	<ul style="list-style-type: none"> - метод воспринимается негативно, сопряжен с большим стрессом - применение не для всех категорий сотрудников - требует больших трудовых и временных затрат 	<ul style="list-style-type: none"> - не требует специальных условий, так как носит официальный характер
MBO	<ul style="list-style-type: none"> - определение критерия успешности выполнения работы до начала выполнения задач - учет стратегии компании - обратная связь 	<ul style="list-style-type: none"> - субъективность оценки (выполнение задач оценивает один человек) - ориентация на прошлые заслуги, а не на развитие 	<ul style="list-style-type: none"> - способность самостоятельно ставить себе задачи - умение руководителей давать обратную связь
PM	<ul style="list-style-type: none"> - ориентация на долгосрочное обучение и развитие сотрудников - сотрудник получает обратную связь в течение года 	<ul style="list-style-type: none"> - большие временные затраты - метод возможен только в организациях с развитой корпоративной культурой, с высоким уровнем менеджмента 	<ul style="list-style-type: none"> - открытость коммуникаций, развитость обратной связи - заинтересованность сотрудников в работе, карьерном росте
«360 граду сов»	<ul style="list-style-type: none"> - объективность всесторонней оценки - способствует доверию, открытой обратной связи - учет мнения внешних клиентов 	<ul style="list-style-type: none"> - не оцениваются результаты деятельности - требуется высокая степень конфиденциальности - расходы на оплату услуг консультантов 	<ul style="list-style-type: none"> - зрелый менеджмент и персонал, готовый к обратной связи - налаженность коммуникаций - высокая степень доверия

Метод	Достоинства	Недостатки	Необходимые условия
Assessment Center	<ul style="list-style-type: none"> - Объективность оценки - Образование команд, посредством установления личных контактов сотрудников друг с другом во время проведения оценки 	<ul style="list-style-type: none"> - Большие расходы - Высокий уровень стресса при получении обратной связи 	<ul style="list-style-type: none"> - Заинтересованность сотрудников в получении обратной связи
KPI	<ul style="list-style-type: none"> - Постройка эффективной системы мотивации - Фокусирование на достижении определенной цели 	<ul style="list-style-type: none"> - Большие временные и трудовые затраты на подготовительную работу 	<ul style="list-style-type: none"> - Изменения корпоративной культуры и организация процессов - Разработке целостной стратегии развития KPI - Разработка структуры



**Спасибо за
внимание!**