

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный технический университет»

Факультет (институт) Экономики, сервиса и управления

Кафедра «Экономика и организация труда»

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ (РАБОТА)

по дисциплине «Экономика предприятия Часть 2.»

на тему Показатели эффективности использования персонала предприятия.

Пояснительная записка

Студента (ки) Пысина Алена Андреевна
фамилия, имя, отчество полностью

Курс 4 Группа ЗУП -191

Направление (специальность)
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование

Руководитель ст. преподаватель Горелова И.Н.
фамилия, инициалы

Выполнил (а):
дата, подпись студента (ки)

К защите 21.04.23
дата, подпись руководителя

Выполнение и подготовка к защите КП (КР)	Защита КП (КР)	Итоговый рейтинг
40	20	60

Проект (работа) защищен(а) с оценкой удовл

2023г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный технический университет»

Факультет Экономика и управление
Кафедра Экономика и организация труда
Дисциплина Экономика предприятия. Часть вторая

ЗАДАНИЕ

на выполнение курсовой работы получил (а)

Студент Пысина Алёна Андреевна группа ЗУП-191

(Ф.И.О. полностью)

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Тема проекта Показатели эффективности использования персонала предприятия.

Срок сдачи законченного проекта (работы) на кафедру 24.04.2023

Исходные данные к проекту (работе) справочная литература по выбранной тематике, статистические и аналитические данные предприятия за 2018-2019годы

Содержание пояснительной записки (перечень подлежащих разработке вопросов):

Введение 1.

Теоретические основы формирования персонала предприятия

2. Анализ эффективности использования персонала предприятия

3. Разработка мероприятий по повышению эффективности использования персонала предприятия

Заключение

Перечень графического материала (с указанием основных чертежей) и (или) иллюстративного материала

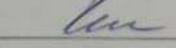
1. Техничко-экономические показатели деятельности предприятия за 2018-2019 годы.

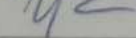
2. Рисунки, таблицы, графики, приложения в соответствии с темой работы

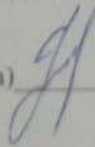
3. Экономическая эффективность мероприятий.

Методическая литература и иные информационные источники 1. Экономика предприятия: методические указания к выполнению КР / сост. А.И. Чумаков, И.Л. Лебедева, - Омск: ОмГТУ, 2016г., -с.23, 2. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации) / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко, - М: Дашков и К, 2013. - 372 с. 3. Экономика предприятия (организации): учебник / [Н. Б. Акуленко и др.]. - Москва: Инфра-М, 2012. - 638 с. 4. Горфинкель, В.Я. Экономика / [Л. А. Брагин и др.]. - Москва: Инфра-М, 2010. - 313 с. 5. Экономика предприятий (организаций): учебник / А. И. Нечитайло, А. Е. Карлик. - Москва: Проспект: Кнорус, 2013. - 304 с. и др.

Дата выдачи задания 20.11.2020 г.

Зав. кафедрой ЭиОТ  к.э.н., доцент Е.А. Кипервар 20.04.2023
подпись дата

Руководитель  ст. преподаватель И.Н. Горелова 20.04.2023
подпись дата

Задание принял к исполнению студент (ка) 

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный технический университет»

ОТЗЫВ

На курсовой проект (работу)

Факультет Экономики, сервиса и управления
Кафедра «Экономика и организация труда»
Дисциплина Экономика предприятия. Часть 2

Тема: Формирование фонда оплаты труда на предприятии

Студент (ка) Павлова Римма Васильевна

Фамилия, имя, отчество полностью

Курс 4 Группа ЗУП-191

Руководитель старший преподаватель, Горелова И.Н.

Ученая степень, звание, ФИО

Содержание отзыва

Работа выполнена по сроку
соответствует требованиям

Рейтинговые баллы за выполнение и подготовку к защите курсового проекта (работы)	40
Заключение о допуске к защите	допущена

Руководитель И.Н. Горелова Дата 21.04.23 20 г.

Содержание

Введение.....	5
1. Теоретические основы формирования и использования персонала предприятия	6
1.1. Понятие категории «персонала», его основные характеристики	6
1.2. Классификация и структура персонала предприятия.....	10
1.3. Показатели эффективности использования персонала	15
2. Анализ эффективности использования персонала в ООО «МФ «Диана»	20
2.1. Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям.....	20
2.2. Анализ качественного и количественного состава персонала предприятия.....	24
2.3. Анализ использования рабочего времени и производительности труда на предприятии.....	29
3. Разработка мероприятий по повышению эффективности использования персонала в ООО «МФ «Диана».....	34
3.1. Мероприятия по повышению эффективности использования персонала предприятия	34
3.2. Ожидаемая экономическая эффективность от предложенных мероприятий	37
Заключение	40
Список литературы	41

Введение

Современное предприятие является сложным социально-экономическим субъектом, в системе управления этим субъектом особое место занимает управление трудовыми ресурсами. Без персонала нет предприятия, а успехи его финансово-хозяйственной деятельности – это заслуга и достижение персонала. В настоящее время потребность в специалистах, обладающих современными разносторонними глубокими знаниями в области управления, особенно велика в системе отечественной экономики и, в первую очередь на предприятиях основного звена, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом, а в системе управления трудовыми ресурсами в особенности.

Все это обуславливает актуальность выбранной темы.

Целью данной работы является изучение системы использования трудовых ресурсов предприятия и выработка рекомендаций по совершенствованию этой системы.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- рассмотрение теоретических аспектов использования трудовых ресурсов предприятия;
- исследование состояния трудовых ресурсов на ООО «МФ «Диана» и эффективности их использования;
- выработка рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «МФ «Диана».

Объектом работы являются трудовые ресурсы современного промышленного предприятия. В качестве предмета работы выступает система эффективного использования трудовых ресурсов предприятия.

Структурно курсовая работа состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников, приложений.

1. Теоретические основы формирования и использования персонала предприятия

1.1. Понятие категории «персонала», его основные характеристики

Персонал организации может рассматриваться в различных аспектах, что позволяет наиболее полно охарактеризовать его с точки зрения его многомерности. Неоднозначность трактовки категории «персонал» обусловлена сложностью человека как органического и психологического феномена. Выработка и применение различных методологий воздействия обусловлена многоаспектностью, ситуативностью и относительностью основополагающих качеств персонала вообще и конкретной личности в частности.

Для понимания сущности проблемы необходимо ввести такое понятие как «подход к персоналу организации», под которым понимается изучение и целенаправленное воздействие на персонал с использованием четко определенной и ограниченной теоретико-методологической базы [8, с. 36].

В теории управления персоналом принято выделение следующих подходов к интерпретации категории «персонал» в рамках организации [8, с. 42]:

- ресурсный, который основан на рассмотрении персонала как одного из самостоятельных ресурсов организации, что соответственно актуализирует повышение его качества работы, снижение текучести кадров и так далее. В данном контексте персонал используется как некая обобщенная категория, обозначающая всю совокупность сотрудников организации в целом. Данный подход позволяет оценить качество персонала, повысить эффективность реализации масштабных мероприятий организации.
- групповой, который основан на рассмотрении персонала в рамках локальных групп, существующих в организации. В данном случае происходит локализация персонала по каким-либо формальным или неформальным признакам (например, отдел, структурное подразделение и так далее).

- индивидуальный, основанный на рассмотрении персонала организации в рамках выделения определенных единиц. В данном случае под персоналом организации понимается определенный сотрудник, деятельность которого направлена на выполнение организационных целей и задач. При этом сотрудник рассматривается как некий обособленный объект воздействия, и, следовательно, методы управления направлены на конкретную личность.

Для современных организаций, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь их персоналом, входят в кадровое пространство (поле) этих организаций, заинтересованно участвуя в их эффективном функционировании [8, с. 49]. К ним относятся: акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, и другие группы.

Таким образом, персонал — это основной штатный состав работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции [3]. Он является продуктом культуры, традиций, образования, опыта и характеризуется, прежде всего, количеством и качеством.

Количественная характеристика трудовых ресурсов в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников [11, с. 13].

Списочная численность работников предприятия - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность - это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффи-

циентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей. Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава с учетом приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора [11, с. 18].

В общем случае количественная характеристика трудового потенциала предприятия и его внутренних подразделений может быть также представлена и фондом ресурсов труда в человеко-днях или в человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах [11, с. 21]:

$$\text{ФРТ} = N_{\text{сп}} \cdot T_{\text{рв}}, \quad (1)$$

где ФРТ – фонд ресурсов труда;

$N_{\text{сп}}$ – среднесписочная численность работников;

$T_{\text{рв}}$ – средняя продолжительность рабочего периода в днях или часах.

Конкретное определение потребности в персонале представляет собой расчет необходимого числа работников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими задачами развития предприятия и перспективами. Расчет производится на основе сравнения расчетной потребности в рабочей силе и фактического состояния обеспеченности на определенную дату и представляет собой информационную основу для принятия управленческих решений в области привлечения персонала, его подготовки и переподготовки.

Качественная характеристика персонала фирмы определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения целей фирмы и производства работ. Профессионализм и отношение к труду являются важными характеристиками морального облика персо-

нала. Они имеют первостепенное значение в личностной характеристике индивида, но на различных этапах исторического развития их содержание и оценка существенно различались. В классовом обществе они определялись социальным неравенством видов труда, противоположностью умственного и физического труда, наличием привилегированных и непривилегированных профессий [10, с. 96].

В современном обществе личностные качества индивида начинаются с его деловой характеристики, отношения к труду, уровня профессиональной пригодности. Все это определяет исключительную актуальность вопросов, составляющих содержание профессиональной этики. Подлинный профессионализм опирается на такие моральные нормы как долг, честность, требовательность к себе и своим коллегам, ответственность за результаты своего труда.

Качественные характеристики персонала - совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту [1, с. 115]. Всю совокупность качественных характеристик персонала можно условно разделить на:

- способности (уровень образования, объем полученных знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере профессиональной деятельности, с определенным видом продукта или услуг, профессиональные навыки сотрудничества и взаимопомощи, опыт работы в условиях комплексных программ и т.п.);
- мотивации (сфера профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, стремление к власти, готовность к дополнительной ответственности и дополнительным нагрузкам и т.п.);
- свойства (способность воспринимать определенный уровень физ., психических или интеллектуальных нагрузок, способность концентрации внимания, памяти и др. личностные свойства, необходимые для выполнения какой-либо работы).

1.2. Классификация и структура персонала предприятия

Для анализа, планирования, учета и управления персоналом все работники предприятия классифицируются по ряду признаков.

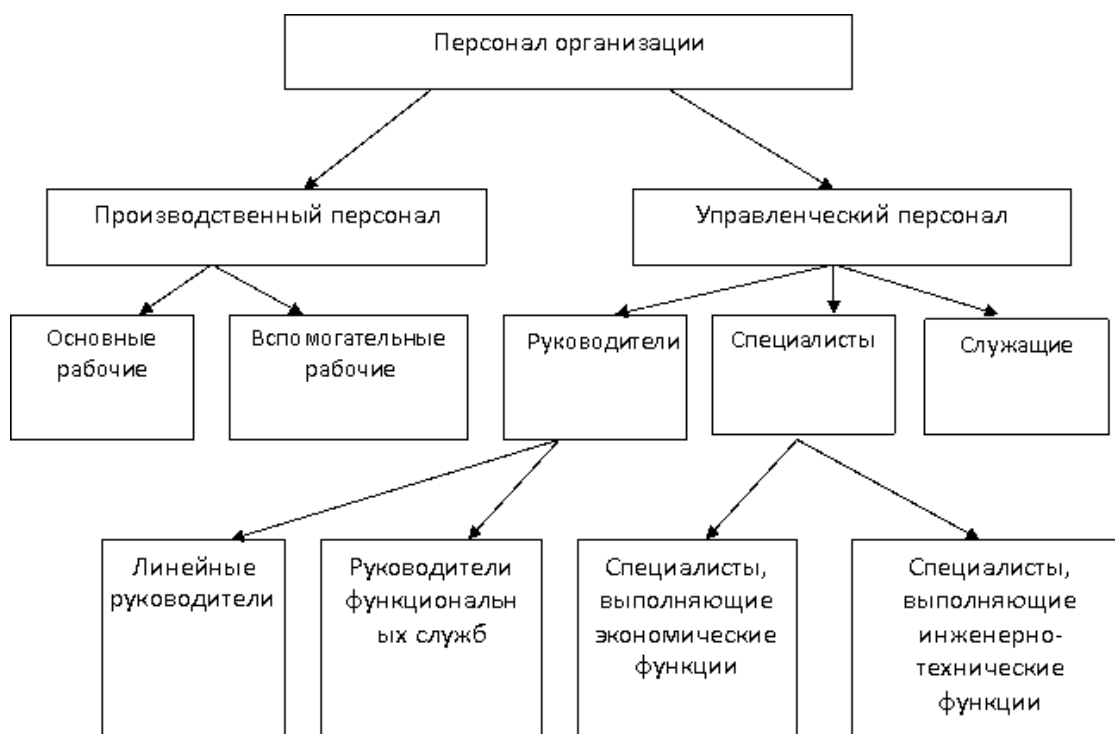


Рис. 1. Основные категории персонала

Поскольку много предприятий кроме основной деятельности выполняют функции, не соответствующие главному их назначению, всех работников делят на две группы: персонал основной деятельности и персонал не основной деятельности. Так в промышленности к первой группе — промышленно-производственному персоналу — относят работников основных, вспомогательных и обслуживающих производств, научно — исследовательских подразделений и лабораторий, заводоуправления, складов, охраны — то есть всех, занятых в производстве или его непосредственном обслуживании. В группу непромышленного персонала входят работники структур, которые хотя и находятся на балансе предприятия, но не связаны непосредственно с производством: жилищно-коммунальное хозяйство, детские сады и ясли, поликлиники, учебные заведения и т.п.

Такое деление персонала предприятия на две группы необходимо для расчетов заработной платы, согласования трудовых показателей с измерите-

лями результатов производственной деятельности (для определения производительности труда используют, как правило, численность только промышленно — производственного персонала). В то же время расширение процессов интеграции промышленных систем с банковскими, коммерческими и другими хозяйственными структурами делает такую группировку персонала все более условной. В соответствии с характером выполняемых функций персонал предприятия подразделяется в большинстве случаев на четыре категории: руководители, специалисты, служащие и рабочие.

Руководители — это работники, которые возглавляют предприятия и их структурные подразделения. К ним относятся директора (генеральные директора), начальники, заведующие управляющие, прорабы, мастера на предприятиях, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик и т.п.), а также заместители перечисленных руководителей [8, с. 76].

Специалистами считаются работниками, выполняющие специальные инженерно-технические, экономические и другие работы: инженеры, экономисты, бухгалтера, нормировщики, администраторы, юрисконсульты, социологи и др.

К категории служащих принадлежат работники, осуществляющие подготовку и формирование документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (т.е. выполняют сугубо техническую работу), в частности — делопроизводители, учетчики, архивариусы, агенты, чертежники, секретари — машинистки, стенографисты и др.

Рабочие — это персонал, непосредственно занятый в процессе создания материальных ценностей, а также осуществляющий ремонт, перемещение грузов, перевозку пассажиров, предоставление материальных услуг и т.п. Кроме того, в состав рабочих включают дворников, уборщиц, охранников, курьеров, гардеробщиков.

В аналитических целях всех рабочих можно делить на основных — тех, кто непосредственно принимает участие в процессе создания продукции, и

вспомогательных — тех, которые выполняют функции обслуживания основного производства. Постепенно, с развитием производства, его механизации и автоматизации четкие границы между основными и вспомогательными рабочими исчезают, а роль последних (в частности наладчиков, механиков) возрастает.

Важным направлением классификации персонала предприятия является его разделение по профессиям и специальностям.

Профессия — это вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствующего комплекса специальных знаний и практических навыков [8, с. 77].

Специальность — это более-менее узкая разновидность трудовой деятельности в пределах профессии.

В соответствии с этими определениями, например, профессия токаря охватывает специальности токаря-карусельщика, токаря-револьверщика, токаря-расточника и т.п.

Профессиональный состав персонала предприятия зависит от специфики деятельности, характера продукции или услуг, уровня технического развития. Каждая отрасль имеет присущие лишь ей профессии и специальности. В то же время существуют общие (сквозные) профессии рабочих и служащих. Так, например, в пищевой промышленности насчитывается 850 профессий и специальностей, но только коло половины из них являются специфическими для этой отрасли.

Классификация работников по квалификационному уровню базируется на их возможностях выполнять работы соответствующей сложности.

Квалификация — это совокупность специальных знаний и практических навыков, определяющих степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций соответствующей сложности.

Квалификации руководителей, специалистов и служащих характеризуется уровнем образования, опытом работы на той или иной должности. Принято выделять специалистов наивысшей квалификации (работники, имеющие

ученые степени и звания), специалистов, высшей квалификации (работники с высшим образованием и значительным практическим опытом), специалистов средней квалификации (работники со средним специальным образованием и определенным опытом), специалистов-практиков (работники, занимающие соответствующие должности, например, инженерные и экономические, но не получившие специального образования).

По уровню квалификации рабочие также делятся на четыре группы: высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные. Они выполняют различные по сложности работы и имеют неодинаковую профессиональную подготовку

Эти квалификационные признаки персонала предприятия наряду с другими (пол, возраст, уровень механизации труда, стаж) служат основой для расчетов разных видов структур. Для эффективного управления имеет значение не простая констатация численности (или её динамики) отдельных категорий работников, а изучение соотношений между ними.

Это позволяет не только выявить влияние фактора персонала на конечные результаты деятельности предприятия, но и определить наиболее существенные структурные изменения, их движущие силы и тенденции, а на этой основе формировать реальную стратегию развития трудовых ресурсов.

На формирование различных видов структур персонала и трудовых ресурсов Украины (как на макро/;так и на микро/уровне) в ближайшие годы будут влиять такие факторы и общие тенденции:

- интенсивное перераспределение работников из промышленности и сельского хозяйства в информационную сферу и в сферу труда по обслуживанию населения;

- включение в состав трудовых ресурсов работников с более высоким образовательным уровнем по сравнению с теми, которые выбывают из трудоспособного возраста;

- повышение доли вспомогательного умственного труда (ныне она в несколько раз меньшая, чем в развитых странах);

– рост спроса на квалифицированную рабочую силу (операторов, наладчиков, программистов — эксплуатационников), который в значительной мере может удовлетвориться за счет безработных из категории руководителей и специалистов;

– замедление темпов снижения доли малого и неквалифицированного труда в связи с резким сокращением за последние годы технического перевооружения действующих предприятий;

– инерция системы образования, продолжающей воспроизводить квалифицированные кадры в основном по старой профессиональной схеме [8, с. 79].

Формирование рыночного механизма и системы государственного регулирования рынка труда требует учета этих и других объективных тенденций, их положительного и отрицательного влияния на функционирование экономики в целом и отдельных предприятий.

Управление трудовыми ресурсами, обеспечение их эффективного использования объективно связано с обязательным формированием системы оценки трудового потенциала предприятия.

Прежде всего нужно различать явочную, учетную и средне учетную численность работников предприятия. Явочная численность включает всех явившихся на работу работников, а Учетная численность — всех постоянных, временных и сезонных работников, которые приняты на работу сроком на один и больше дней независимо от того, находятся ли они на работе, в отпуске, командировках, отсутствуют по болезни и т.п. Средне {учетная численность за определенный период определяется как сумма среднемесячной численности, деленная на количество месяцев в расчетном периоде. Разница между учетной и явочной численностью характеризует резерв (в основном рабочих), который нужно использовать для замены отсутствующих на работе по уважительным причинам.

Кроме оценки персонала при помощи группировки по перечисленным признакам, в зарубежной и отечественной практике используются устоявши-

еся показатели, требующие сравнения с аналогичными на однородных предприятиях или анализа их динамики за несколько лет на одном и том же предприятии.

Необходимо также учитывать, что эти показатели характеризуют только потенциал трудовых ресурсов и его соответствие другим факторам и условиям производства. Эффективность использования трудовых ресурсов выявляется с помощью других показателей, характеризующих конечные результаты деятельности предприятия.

1.3. Показатели эффективности использования персонала

Эффективность труда измеряется соотношением затрат и результатов труда. Более производительный труд способен в единицу времени производить большее количество продукции, лучшего качества, с меньшими затратами ресурсов. В условиях рынка действует объективный экономический закон неуклонного роста производительности труда, поскольку рост производительности труда способствует увеличению результатов хозяйствования и повышению конкурентоспособности предприятия.

Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда отражает степень плодотворности (эффективности) конкретного труда работников.

Существуют следующие методы измерения производительности труда в зависимости от способов учета объемов производства:

- натуральный (условно натуральный);
- стоимостной;
- трудовой [4, с. 98].

При натуральном методе объем продукции измеряется в натуральных измерителях (тонны, штуки, м², м³, погонные метры). Производительность труда (выработка) при натуральном методе измеряется отношением объем продукции в натуре за определенный период к среднему числу работников, участвовавших в производстве этой продукции:

$$ПТн=ВПн/Ч, (6)$$

где: ПТн – производительность труда по натуральному методу;

ВПн – выпуск продукции в натуральном выражении;

Ч – средняя численность работников, участвовавших в производстве продукции.

Преимущества натурального метода: простота, наглядность, доступность; возможность доведения этого показателя до рабочего места, цеха, участка; объективность отражения затрат живого труда. Недостатки метода заключаются в невозможности применения при выпуске неоднородной, продукции разного качества и ассортимента; несопоставимость с другими видами продукции, производствами. Области применения данного метода - рабочие места, участки, цехи с однородной продукцией одинакового качества.

Условно-натуральный метод позволяет расширить границы применения натурального метода. Однородная, но разнокачественная продукция приводится по какому-либо признаку к условному эталону. Например, серную кислоту разной концентрации приводят к моногидрату (100%), минеральные удобрения - к 100% содержанию питательных веществ и т.д. Но этот способ не разрешает всех недостатков натурального метода измерения производительности труда.

Стоимостной метод является наиболее универсальным для измерения производительности труда. Объем производства оценивается в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная). При стоимостном методе производительность труда определяется отношением объема производства в стоимостном выражении за определенный период к среднему числу работников:

$$ПТс=ВПс/Ч, (7)$$

где: ПТс – производительность труда по стоимостному методу;

ВПс – выпуск продукции в стоимостном выражении.

Товарная продукция измеряется в действующих оптовых ценах предприятия (для оценки динамики производительности труда товарную продук-

цию пересчитывают в сопоставимые цены с базисным периодом). Преимущества оценки производительности труда по товарной продукции: возможность применения при выпуске разнородной и разнокачественной продукции; возможность сопоставления производительности труда с другими объектами (даже разных отраслей); возможность оценки динамики производительности труда за ряд лет. Недостатки оценки производительности труда по товарной продукции: искажение уровня производительности труда при изменении номенклатуры и ассортимента продукции; искажение уровня производительности труда при изменении специализации и кооперирования.

Чистая продукция определяется вычитанием из валовой продукции стоимости всех материальных и приравненных к ним затрат. Иными словами, в состав чистой продукции включается только вновь созданная стоимость. Преимущества чистой продукции для оценки производительности труда: отсутствует влияние структурных сдвигов в производстве на уровень производительности труда; отсутствует влияние замены сырья, использования более дорогих ресурсов на уровень производительности труда. Недостатки чистой продукции для оценки производительности труда: исчисление чистой продукции является громоздким, трудоемким, неоперативным. Стоимостной показатель не в полной мере отражает эффективность живого труда, а лишь косвенно измеряет производительность труда.

Более объективным и точным измерением производительности труда является трудовой метод, основанный на оценке трудоемкости продукции (чел-часы, норма-часы). На нее не влияют изменения ассортимента продукции, рентабельности. Трудоемкость продукции определяется отношением фонда затраченного рабочего времени (в чел-часах) к количеству выработанной продукции в натуральном измерении. Трудоемкость определяется по формуле:

$$TE=T/ВП \quad (9)$$

где Т — количество рабочего времени, затраченного на выпуск продукции;

ВП -выпуск данного вида продукции за определенный период.

В зависимости от включаемых в трудоемкость трудовых затрат, различают следующие виды трудоемкости: технологическая, обслуживания, цеховая, вспомогательных цехов и служб, полная заводская, отраслевая.

Технологическая трудоемкость T_{ET} включает затраты труда основных рабочих

$$T_{ET} = T_T / ВП \quad (10)$$

где: T_T — затраты труда основных производственных рабочих.

Трудоемкость обслуживания представляет собой затраты труда вспомогательных рабочих цеха

$$T_{Eo} = T_o / ВП \quad (11)$$

где: T_o — затраты труда вспомогательных рабочих цеха.

Цеховая трудоемкость определяется затратами труда всего персонала цеха на единицу продукции

$$T_{Ec} = T_{ц} / ВП \quad (12)$$

где: $T_{ц}$ -затраты труда руководителей, специалистов, служащих цеха.

Трудоемкость вспомогательных цехов и служб определяется отношением затрат труда работников вспомогательных цехов и общезаводских служб к объему производства.

Полная заводская трудоемкость представляет собой затраты труда всех работников ППП предприятия на единицу продукции.

Отраслевая трудоемкость определяется как величина средневзвешенной индивидуальной трудоемкости данной продукции отдельных предприятий отрасли через объем производства.

Трудовой метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах при выпуске незавершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в денежном выражении, ни в натуральных единицах.

Кроме производительности труда, для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях используются показатели ис-

пользования рабочего времени: коэффициент использования календарного рабочего времени, коэффициент использования табельного рабочего времени, коэффициент использования максимально возможного рабочего времени.

2. Анализ эффективности использования персонала в ООО «МФ «Диана»

2.1. Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью ООО «Мебельная фабрика «Диана»

Официальное сокращенное название предприятия: ООО «МФ «Диана».

Адрес предприятия: г. Омск, ул. Мельничная, д. 123

ООО «МФ «Диана» - крупное российское предприятие по производству мебельной продукции для дома и офиса, которое было основано в 1999 году. Общая площадь помещений организации теперь составляет свыше 20 тыс. м².

ООО «МФ «Диана» специализируется на выпуске мебельной продукции из ЛДСП, МДФ и мебель на металлокаркасе для дома и офиса. Компания обеспечивает поставку мебели собственного производства оптом и в розницу в любую точку России и страны СНГ.

Производимые изделия имеют необходимые сертификаты соответствия государственным стандартам, а также медали и дипломы, полученные на российских и международных выставках, которые отмечают высокое качество и современный дизайн мебельной продукции.

Модельный ряд фабрики успешно продается в более чем 30 регионах России. Число постоянных оптовых партнеров - около 70.

Предприятие самостоятельно осуществляет полный цикл работ от производства мебели до её доставки к месту продаж.

Основным видом деятельности ООО «МФ «Диана» является организация по производству корпусной (в том числе эксклюзивной) и мягкой мебели на заказ и на продажу; в большем объеме предприниматель производит мебель на заказ.

На предприятии имеется несколько цехов:

– швейный (выполнение работ по пошиву чехлов на мягкую мебель),

- распилочный цехов (производство заготовок для мебели из леса),
- цех по сбору мягкой мебели,
- цех по сбору корпусной мебели.

На сегодняшний день на ООО «МФ «Диана» работают 470 человек.

Структура управления рассматриваемого предприятия носит линейно-функциональный характер (рис. 2).

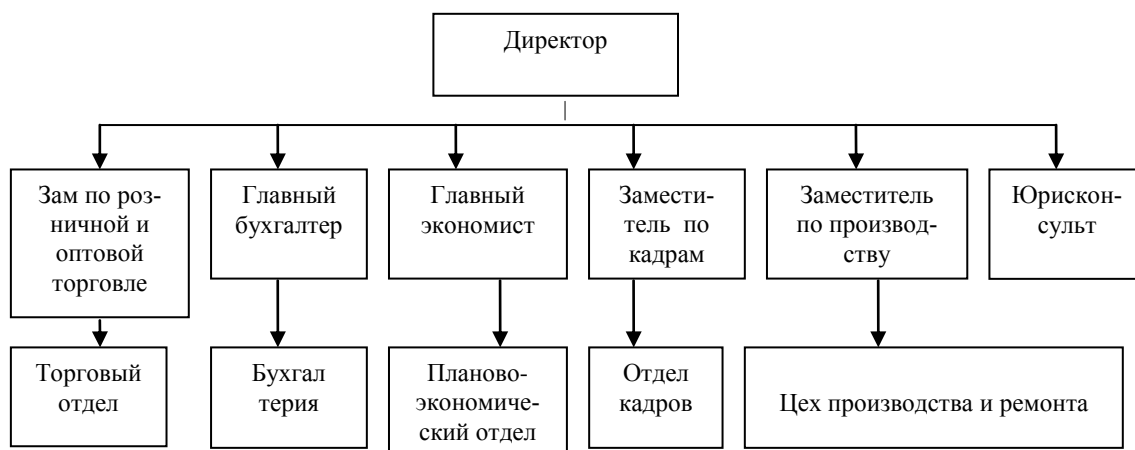


Рис. 2. Организационная структура ООО «МФ «Диана»

Управление организацией осуществляется в соответствии с действующим законодательством и уставом на основе сочетания прав и интересов собственника имущества и трудового коллектива предприятия, а также на основе соблюдения принципов демократии, гласности, активного участия его членов в решении вопросов деятельности организации.

Главным органом управления ООО «МФ «Диана» является директор, который правомочен рассматривать и решать любые вопросы.

Отдел кадров осуществляет подбор кадров, анализирует текучесть кадров, разрабатывает меры по их закреплению.

Планово-экономический отдел обеспечивает планирование и анализ хозяйственной деятельности, а также осуществляет оперативный учет выполнения планов и заданий; составляет статистическую отчетность по результатам торгово-хозяйственной деятельности.

Весьма значительную роль в деятельности организации имеет коммерческая служба (торговый отдел). Коммерческие функции выполняют специалисты торгового отдела.

Во всех структурных подразделениях организации обязанности между группами, отделами и цехами распределяются на основе положений об отделах, в которых регламентируются не только функции, задания, права и ответственность, но и виды работ, которые должны выполняться в них. А задачи и функции специалистов, входящих в состав отделов и работающих самостоятельно, а также других управленческих работников отражаются в типовых должностных инструкциях.

Деление организации на отделы и цеха зависит от вида деятельности, а всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив. Ему при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений помогает специальный аппарат, состоящий из функциональных подразделений. Отделы и цеха действуют как почти самостоятельные организации и подчиняются только центральному органу управления. Функциональные структурные подразделения находятся в подчинении главного линейного руководителя. Свои решения они проводят в жизнь либо через главного руководителя, либо непосредственно через руководителей служебных исполнителей.

Приведём характеристику финансово-экономических показателей деятельности предприятия с 2019 по 2020 годы (таблица 1).

В 2020 г. наблюдается рост численность персонала на 114 человека, или 32%, при этом численность персонала выросла в основном за счет рабочих (рост рабочих составил 112 человек или 36%).

Выручка от реализации выросла на 2 050 696 тыс. руб., или на 161,6% за счет роста объемов продаж. Положительным моментом является увеличение себестоимости более медленными темпами - на 161,5%. Как видно из таблицы не всю произведённую на предприятии продукцию удалось реализовать.

Анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия
ООО «МФ «Диана» за 2019-2020 гг.

№ п/п	Показатели	2019 г.	2020 г.	Отклонение (+-)	Темп роста %
1	Объем производства товарной (валовой) продукции, тыс.руб.	1275647	3342343	2066696	262,0
2	Объем реализуемой продукции, тыс.руб.	1268647	3319343	2050696	261,6
3	Себестоимость товарной продукции, тыс. руб.	1191113	3115206	1924093	261,5
4	Среднесписочная численность персонала, в т.ч.: рабочих, чел.	356	470	114	132,0
		311	423	112	136,0
5	Выработка: - на одного работника, руб. - на одного рабочего, руб.	3583,3	7111,4	3528,1	198,5
		4101,8	7901,5	3799,8	192,6
6	Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.: - работающих - рабочих	128587,2	176532	47944,8	137,3
		101137,2	143650,8	42513,6	142,0
7	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.: - работающих - рабочих	30,1	31,3	1,2	104,0
		27,1	28,3	1,2	104,4
8	Чистая прибыль, тыс. руб.	46520,4	132689,1	86168,65	285,2

При росте численности персонала на 32% фонд оплаты труда вырос на 37,3 по всем категориям персонала и на 42% у рабочих. Рост фонда оплаты труда связан также с ростом средней заработной платы на 4 % в 2020 году по сравнению с 2019 годом.

В 2019 г. выработка на 1 работника составляла 3563,6 тыс. руб., на 1 рабочего – 4101,8 тыс. руб., в 2020 г. она увеличилась практически в два раза – на 98,5% у работников и на 92,6% у рабочих, что, безусловно, положительно характеризует работу предприятия.

Также по результатам деятельности предприятие в 2019 и 2020 годах демонстрирует хорошую чистую прибыль. В 2020 году чистая прибыль увеличилась на 185,2%.

2.2. Анализ качественного и количественного состава персонала предприятия

Персонал является одним из важнейших факторов в организации. Его состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности организации.

Анализ количественного и качественного состава работников предприятия позволит дать оценку их соответствия потребностям, а также выявить тенденции в качественном изменении кадров.

Рассмотрим структуру численности персонала предприятия в 2019-2020 гг. (таблица 2).

Таблица 2

Анализ структуры и численности работающих на предприятии

Категории работников	Численность, чел.			Структура персонала, %		
	2019 г.	2020 г.	Темп роста, %	2019 г.	2020 г.	Изменения (+,-)
Руководители	46	54	116,8	13	11,5	-1,5
Специалисты	279	383	137,4	78,3	81,5	3,2
Рабочие	31	33	106,2	8,7	7	-1,7
Всего по предприятию	356	470	132,0	100	100	-

В анализируемом периоде фактическая численность работающих увеличилась на 124 человека или на 32%. Увеличение численности персонала в организации связано с увеличением объемов товарооборота в 2020 году по сравнению с 2019 годом и необходимостью в связи с этим в дополнительной рабочей силе.

В связи со спецификой деятельности организации (торговля), структура персонала включает только 3 категории – руководители, специалисты и рабочие. Увеличение численности персонала произошло по всем группам. Наибольшее изменение произошло по группе специалистов, рост составил 137,4%. Также значительно выросло число руководителей – на 16,8%. Численность рабочих изменилась незначительно на 6,2%.

В результате изменения общей численности персонала произошло изменение структуры персонала. В общей численности персонала наибольшую долю занимают специалисты. Доля специалистов изменилась с 78,3% в 2019 году до 81,5 % в 2020 году, т.е. изменение составило на 3,2%. В тоже время сократилась доля руководителей в общей численности персонала на 1,5 % и доля рабочих на 1,7 %.

Проанализируем качественный состав персонала предприятия за 2019-2020 годы.

Как видно из таблицы 3 из общего числа работников мужчин значительно больше. Так доля мужчин в 2020 году составила 65 % против 35 % женщин. По сравнению с 2019 годом доля мужчин несколько выросла (на 4%).

Таблица 3

Категориальный анализ персонала предприятия по гендерному признаку, возрасту и стажу

Показатели	Руководители, чел.			Специалисты, чел.			Рабочие, чел.		
	2019 г.	2020 г.	Откл., +/-	2019 г.	2020 г.	Откл., +/-	2019 г.	2020 г.	Откл., +/-
Пол:									
– мужчины	31	36	5	182	265	83	21	20	-1
– женщины	15	18	3	97	118	21	10	13	3
Возраст:									
– 25-30 лет	10	13	3	56	80	25	11	13	2
– 30-40 лет	22	24	5	139	184	44	11	10	-1
– 40-50 лет	14	17	3	84	119	35	9	10	1
Стаж работы на предприятии:									
– 1-3 года	0	0	0	153	233	80	8	9	1
– 3-5 лет	5	6	1	98	117	19	12	14	2
– 5-10 лет	41	48	7	28	33	5	11	10	-1

Как видно из таблицы 3 из общего числа работников мужчин подавляющее большинство как среди руководителей, так и среди специалистов и рабочих.

По показателю возраст работников наблюдается преимущественное преобладание работников от 30 до 40 лет в категориях руководители и специалисты. Среди рабочих распределение возрастов по всем категориям примерно одинаковое.

По показателю стаж работы можно заметить, что по состоянию на 2020 год число работников со стажем от 1 до 3 лет более распространены на предприятии. При этом руководители более возрастные, чем специалисты.

Рассмотрим квалификационный состав работников предприятия в период с 2019 по 2020 годы (таблица 4).

Как видно из таблицы 4 на предприятии наибольшее число высококвалифицированных работников (в 2019 году – 350 чел., в 2020 – 459 чел.), темп роста составил 114,2 %.

Таблица 4

Квалификационный состав работников организации

Квалификация работников	2019 г., чел	2020 г., чел	Темп роста, %
Высококвалифицированные	350	459	131,1
Квалифицированные	6	11	183,3

Распределение ставшейся численности кадров приходится на квалифицированный персонал, численность которого в 2019-2020 годах составила 2 человека, то есть осталась без изменения.

Важной составляющей анализа трудовых ресурсов организации является изучение движения рабочей силы.

Рассмотрим движение рабочей силы на предприятии за 2019-2020 годы (таблица 5).

Таблица 5

Показатели движения персонала в организации

Показатели	2019 год	2020 год
Число сотрудников на начало года, чел.	356	470
Принято сотрудников, чел.	26	150
Уволено сотрудников, чел., в том числе:	15	18
– по собственному желанию	0	18

– за нарушение трудовой дисциплины	15	0
------------------------------------	----	---

По данным 5 таблицы видно, что на предприятии количество уволившихся работников в период с 2019 по 2020 годы равно 33 человекам (в 2019 г. – 15 чел. за нарушение трудовой дисциплины, в 2020 г. – 18 чел. по собственному желанию). Число принятых работников составляет 176 человек (в 2019 году нанято 26 работников, в 2020 году – 150 работников). Как видно на предприятии имеется текучесть кадров, однако незначительная.

Рассчитаем коэффициенты движения рабочей силы на предприятии в следующем составе:

1) Коэффициент оборота по приему рассчитывается как отношение числа принятых на работу к среднесписочной численности работников за данный период;

2) Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается как отношение числа уволенных с работы к среднесписочной численности работников за данный период;

3) Коэффициент полного оборота рассчитывается как отношение числа принятых плюс число уволенных к среднесписочной численности работников за данный период;

4) Коэффициент текучести рабочей силы рассчитывается как отношение числа уволенных по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины за данный период к среднесписочной численности работников за данный период;

5) Коэффициент стабильности персонал рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{стаб}} = (1 - Ч_{\text{увол.р.}}) / Ч_{\text{р.ср.}} + Ч_{\text{пр.р}}$$

где $Ч_{\text{увол.р.}}$ - численность уволенных;

$Ч_{\text{пр.р}}$ - численность принятых;

$Ч_{\text{р.ср.}}$ - среднесписочная численность работников в период, предшествующий отчетному.

Занесем расчетные данные в таблицу 6.

Таблица 6

Анализ движения персонала в 2019-2020 гг.

Коэффициенты движения рабочей силы	Годы		Отклонения
	2019	2020	
Коэффициент оборота по приему, %	16,3	3,8	-12,5
Коэффициент оборота по выбытию, %	4,1	3,8	-0,2
Коэффициент полного оборота, %	20,4	7,7	-12,7
Коэффициент текучести рабочей силы, %	4,1	3,8	-0,2
Коэффициент стабильности персонала, %	4	4	0,0

Как видно из таблицы 6 в 2020 году наблюдается значительное снижение коэффициент оборота по приему по сравнению с 2019 годом – изменение данного показателя в абсолютном выражении составило 12,5% (сокращение с 16,3% в 2019 году до 3,8 % в 2020 году). В результате значительного изменения коэффициента оборота по приему произошло сокращение коэффициента полного оборота практически на ту же величину – 12,7%.

Также по данным таблицы 6 видно, что в 2019-2020 гг. коэффициент оборота по выбытию незначительно сократился и составил 3,8 %, абсолютное изменение составило - 0,2%. Так как на предприятии за анализируемый период отсутствует необходимый оборот, коэффициенты выбытия и текучести персонала равны. Таким образом, на предприятии наблюдается незначительная текучесть кадров на уровне 3,8 % в 2020 году и 4,1 % в 2019 году.

Коэффициент стабильности персонала остался неизменным за анализируемый период и составил 4 %.

Также необходимо отметить, что по данным таблицы 7 на предприятии имеет место увольнение работника по собственному желанию, что может говорить о недостаточной мотивации для сотрудников. С этой целью на предприятии были проанализированы причины текучести персонала на основании анкетирования (таблица 7).

Таблица 7

Причины текучести персонала в 2019-2020 гг.

Причины текучести	Ответы опрошенных (%)
-------------------	-----------------------

Неудовлетворенность заработной платой	90
Неудовлетворенность условиями труда	0
Социально — психологическая обстановка в коллективе	1
Недовольство руководством организации	9
Итого	100

Главной причиной текучести на предприятии является неудовлетворенность заработной платой, часть работников недовольна руководством организации.

2.3. Анализ использования рабочего времени и производительности труда на предприятии

Проведем анализ использования рабочего времени на ООО «МФ «Диана».

Рабочее время есть часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукции или выполнение определенного вида работ. Для определения величины планового эффективного фонда рабочего времени за основу берется календарный фонд времени. Значение календарного времени уменьшается на количество выходных дней в году (если режим работы предприятия их предполагает), в результате чего получается значение табельного (номинального, нормативного) фонда рабочего времени. Но и данный фонд рабочего времени не может быть использован полностью для выполнения трудовых операций. Полученное значение фонда рабочего времени должно быть уменьшено на продолжительность отпусков, невыходов по болезни, время исполнения гособязанностей и т.д. И лишь полученное уменьшенное на указанные цели значение времени может быть запланировано как возможное для выполнения трудовых операций.

Плановый эффективный фонд рабочего времени меньше максимально возможного фонда на величину планируемых невыходов рабочих на работу по уважительным причинам (невыходы на работу по болезни и родам, время

на выполнение государственных и продолжительность учебных отпусков и др.).

В первую очередь проанализируем целодневные потери (таблица 8).

Таблица 8

Анализ целодневных потерь рабочего времени на ООО «МФ «Диана» в 2019-2020 гг.

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	2019 г.	2020 г.	Темпы роста, %
1	Календарный фонд времени	дн.	365	365	-
2	Эффективный фонд времени	дн.	203	204	100,5
3	Потери времени, в т.ч.:	дн.	6880	7200	104,7
3.1	- неявки с разрешения администрации	дн.	3240	3312	102,2
3.2	- прогулы	дн.	2836	2636	92,9
3.3	- целодневные простои	дн.	804	1252	155,7
4	Отработано за год одним человеком	дн.	200,7	201,6	100,4

Как видно из таблицы 8 календарный фонд рабочего времени не изменился и составил 365 дней. Эффективный фонд рабочего времени в 2020 году увеличился на 1 день или на 0,5 %. Самым значительным изменениям подверглись показатели потерь времени. Неявки с разрешения администрации увеличились на 72 дня или на 2,2%. При этом сократились прогулы на 200 дней или на 7,1%. Сильно увеличились целодневные простои с 804 до 1252 дней или в 1,5 раза в 2020 году. Таким образом, одним человеком в 2020 году было отработано на 1 день меньше, чем в 2019 году и составило 201,6 дня (снижение почти на 0,5 %).

Обычно для расчета внутрисменных потерь рабочего времени проводится групповая или индивидуальная фотография рабочего времени по категориям работников. Однако на предприятии руководителями подразделений (цехов) производится фиксация внутрисменных простоев (связанных с про-

гулами работников, поломками и ремонтом оборудования) с использованием компьютера, установленных на их рабочих местах.

На основе данных такого учета установлено, что средняя продолжительность рабочего дня на предприятии в 2020 году составила, 7,6 часов, а в 2019 году - 7,2 часов. Используя эти данные можно рассчитать внутрисменные простои по формуле:

$$\text{ВСП} = |\text{Пф} - \text{Ппл}| \times \text{Дф} \times \text{КРф} \quad (6)$$

Д – количество дней, отработанных одним работником в среднем за год;

КР – количество работников;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Таким образом, внутрисменные потери составляют в:

- 2019 году - ВСП = $|7,6 - 8| * 200,7 * 356 = 28579,7$ часа.
- 2020 году - ВСП = $|7,5 - 8| * 201,6 * 472 = 47577,6$ часа.

За год внутрисменные потери увеличились на 66,5%

Как видно из анализа как целодневные потери, так и внутрисменные в целом являются значительными на предприятии. Основными причинами потерь рабочего времени является недозагрузка производственных мощностей.

Перейдем к рассмотрению показателя производительности труда на предприятии.

Самым обобщающим показателем эффективности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Среднегодовая величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, также от продолжительности рабочего дня, и отработанных дней.

Производительность труда определяется объемом работ, которые были произведены работником в единицу времени (час, смену, квартал, год), или количеством времени, которое было затрачено на выполнение работы (таблица 9).

Таблица 9

Производительности труда на предприятии

Показатель	2019 г.	2020 г.	Отклонения, (+/-)	Темп роста, %
1. Объем реализованной продукции, тыс. руб.	1268647	3319343	2050696	261,6
2. Среднесписочная численность персонала, всего, чел. в том числе, рабочих	356	470	114	132,0
	311	423	112	136,0
3. Выработка: - на одного работника, тыс. руб. - на одного рабочего, тыс. руб.	3583,3	7111,4	3528,1	198,5
	4101,8	7901,5	3799,8	192,6

По данным таблицы 9 видно, что выработка на предприятии растет как в расчете на 1 работника (+32% к уровню 2019 года), так и в расчете на 1 рабочего (+36% к уровню 2019 года). В силу роста производительности труда на предприятии растет эффективность труда работников.

Одним из основных показателей на предприятии является доходность труда, которая иллюстрирует эффективность прибыльности предприятия (таблица 10).

Таблица 10

Доходность труда на предприятии

Показатель	2020 г.	2019 г.	Отклонение, (+/-)	Темп роста, %
1. Чистая прибыль, тыс. руб.	46520,4	132689,1	86168,65	285,2
2. Затраты на заработную плату, всего тыс. руб. в том числе, рабочих	128587,2	176532	47944,8	137,3
	101137,2	143650,8	42513,6	142
3. Доходность труда: - на одного работника, % - на одного рабочего, %	36,2	75,2	39	-
	46	92,4	46,4	-

По анализу данных за 2019-2020 год можно заметить рост доходности труда на предприятии. Изменение доходности на предприятии в 2020 году по сравнению с 2019 годом составило 39% на одного работника и 46,4% в расчете на 1 рабочего. Из этого вытекает, что размер выплачиваемой заработной платы соответствует эффективности труда работников.

Рассмотрим показатель рентабельности персонала предприятия в 2019-2020 гг. (таблица 11).

Таблица 11

Рентабельность персонала предприятия за 2019 - 2020 гг.

Показатель	2019 г.	2020 г.	Отклонение, (+/-)	Темп роста, %
1. Чистая прибыль, тыс. руб.	46520,4	132689,1	86168,65	285,2
2. Среднесписочная численность персонала, всего, чел.	356	470	114	132,0
в том числе, рабочих	311	423	112	136,0
3. Рентабельность персонала:				
- на одного работника	130,7	282,3	151,6	216,0
- на одного рабочего	149,6	313,7	164,1	209,7

По данным таблицы, можно сделать вывод, что рентабельность персонала выросла в 2020 году по сравнению с 2019 годом на 116% в целом по персоналу предприятия и на 109,7% у рабочих персонала.

Таким образом, на предприятии наблюдается положительная динамика по основным показателям эффективности труда.

3. Разработка мероприятий по повышению эффективности использования персонала в ООО «МФ «Диана»

3.1. Мероприятия по повышению эффективности использования персонала предприятия

Выводы, сделанные из анализа деятельности предприятия ООО «МФ «Диана», позволили предложить следующие мероприятия по повышению эффективности труда:

1. Мероприятия по повышению квалификации 35 работников предприятия, занимающих должности руководителей цехов и отделов. Направление повышения квалификации труда – «Методы повышение производительности труда персонала».

Повышение квалификации необходимо для обеспечения роста профессионального мастерства рабочих, повышения их знаний, совершенствования навыков и умений выполнять более сложные работы.

Повышение квалификации возможно через:

- направление работников на курсы повышения квалификации;
- получение дополнительного образования в высших и средних специальных учебных заведениях;
- обмен знаний и опытом.

Повышению уровня квалификации персонала будет способствовать внедрение следующих мер:

1) Направить работников на курсы повышения квалификации в специализированные учебные центры.

2) Пригласить на предприятие специалиста, который будет проводить практическую работу с персоналом без отрыва от производства с целью совершенствования их трудового потенциала.

Повышение квалификации рабочих – один из основных факторов совершенствования управления персоналом предприятия. Общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии численности

работников, но и значительному повышению производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, но и экономического потенциала предприятия.

Единовременные затраты на обучение 35 работников составят порядка 30 тыс.руб. *35чел.= 1050тыс.руб.

2. Необходимо оплачивать сотрудникам доплаты к заработной плате за сверхурочную работу.

В настоящее время сверхурочная работа на предприятии не оплачивается. Официально сверхурочная работка никак не фиксируется, то есть по факту работодатель нарушает трудовое законодательство. В связи с чем имеет место текучесть персонала, установленная во второй главе данной работы. Как результат растут издержки предприятия по подбору и найму новых сотрудников, не имеющих необходимого опыта работы. Также растут издержки, связанные с необходимостью обучения нового сотрудника. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу необходимо определить трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Однако необходимо, чтобы данное мероприятие не пересекалось с желанием сотрудников обеспечить выполнение плана работ. Необходимо четко определить в каких случаях работа оплачивается сверхурочно и каким категориям работников.

Реализация данного мероприятия кроме сокращения текучести персонала, также позволит повысить производительность труда сотрудников и удовлетворённость своей работой.

Единовременных затрат в данном случае не требуется. Доплаты осуществляются по факту сверхурочной работы.

3. В целях сокращения потерь рабочего времени необходимо внедрить систему штрафов за опоздания на работу более 15 минут, прогулы без уважи-

тельной причины и отсутствие на рабочем месте в установленное время. При этом необходимо помнить, что общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

4. Введение системы премирования труда для повышения мотивации работников к более интенсивному труду. При высокой работоспособности рабочих на производстве, их можно поощрять премиями. Это придаст стимул рабочим и повысит их производительность труда. Предлагается проведение 3 месячного эксперимента по внедрению премий у рабочих. Необходимо установить для всех рабочих производства прозрачные условия, при выполнении которых они могли бы рассчитывать на премии по окончании каждого месяца. На экспериментальный период предлагается установить премию в размере 2 тыс. рублей по результатам перевыполнения плановых показателей одним рабочим на 20 %, 1 тыс. рублей – на 10 %. В случае положительного результата и достижения всех поставленных целей, руководство предприятия может продолжить поиск наиболее оптимального с точки зрения производственного процесса соотношения плановых показателей и размера премий за их перевыполнение. Единовременных затрат по данному мероприятию не предполагается. Однако произойдет увеличение ФОТ.

5. Разработать систему бонусов и дополнительных выплат. Бонусы и дополнительные выплаты могут осуществляться за стаж работы, получение дополнительной квалификации, в качестве компенсации расходов, прямо или косвенно связанных с предприятием и т.д. В качестве эксперимента можно установить соответствующий фонд бонусов и дополнительных выплат, размер которого составит 10% от ФОТ.

6. Разработать систему подарков. Подарки сотрудникам за какие-либо заслуги или по случаю праздников, а может быть просто так (например, пу-

тевка в санаторий на время отпуска) являются отличной мотивацией к эффективной работе, так как работники чувствуют себя значимыми, нужными организации, видят, что руководство заботится о них. В качестве эксперимента можно установить соответствующий фонд подарков сотрудникам, размер которого составит 5% от ФОТ.

3.2. Ожидаемая экономическая эффективность от предложенных мероприятий

Рассчитаем экономическую эффективность реализации мероприятия по совершенствованию квалификационного уровня персонала.

На сегодняшний день повышение квалификации требуется 35 работникам, занимающих должности руководителей цехов и отделов. В целом повышение квалификации указанных 35 работников будет оказывать влияние на производительность труда гораздо большего числа низовых работников (порядка 400 рабочих). Направление повышения квалификации труда – «Методы повышения производительности труда персонала». Для реализации данного мероприятия планируется привлечение специалистов ООО «Триэс-Персонал» (г. Омск), предлагающих соответствующий тренинг. Проведение тренингов планируется в конце рабочего дня (по 2 часа в день 3 раза в неделю в течение 1 месяца).

Затраты на обучение 35 работников составят порядка 30 тыс.руб. *35чел.= 1050тыс.руб. Сформируем исходные данные для расчета (таблица 10).

Таблица 10

Показатель	Единицы измерения	Значение
Единовременные затраты на мероприятие, ($Z_{ед.}$)	тыс. руб.	1050
Сокращение потерь рабочего времени на одного работника в смену, (t)	мин.	15
Численность работников, охваченных мероприятием, ($Ч_{охв.}$)	чел.	35
Среднесписочная численность работников органи-	чел.	470

зации, ($\text{Ч}_{\text{ср}}$)		
Годовой эффективный фонд времени 1-го работника, ($\Phi_{\text{вр.}}$)	дней/час	247/1976
Продолжительность рабочей смены, ($T_{\text{см.}}$)	час	8
Фонд оплаты труда одного работника в год, ($\Phi\text{ОТ}_{\text{1раб.}}$)	тыс. руб.	375,6
Отчисления на страховые взносы	%	30
Коэффициент сравнительной экономической эффективности организационных мероприятий, ($E_{\text{н.}}$)		0,15

Экономический эффект по предложенному мероприятию определим с помощью следующих расчетов:

1. Экономия времени от рассчитываемого мероприятия в организации составит:

$$\mathcal{E}_v = \frac{t \times \text{Ч}_{\text{охв}} \times \Phi_{\text{вр}}}{60} = \frac{15 \times 35 \times 247}{60} = 2161,3 \text{ чел/ч.}$$

2. Экономия численности в организации будет составлять:

$$\mathcal{E}_ч = \frac{\mathcal{E}_v}{\Phi_{\text{вр}} \times T_{\text{см}}} = \frac{2161,3}{247 \times 8} = 1,1 \text{ чел.}$$

3. Прирост производительности труда работников, охваченных мероприятием:

$$\Delta\text{ПТ}_{\text{охв}} = \frac{\mathcal{E}_ч \times 100}{\text{Ч}_{\text{охв}} - \mathcal{E}_ч} = \frac{1,1 \times 100}{35 - 1,1} = \frac{110}{33,9} = 3,24\%$$

Прирост производительности труда всех работников организации составит:

$$\Delta\text{ПТ}_{\text{охв}} = \frac{\mathcal{E}_ч \times 100}{\text{Ч}_{\text{ср}} - \mathcal{E}_ч} = \frac{1,1 \times 100}{470 - 1,1} = \frac{110}{468,9} = 0,23\%$$

4. Экономия заработной платы в организации составит:

$$\mathcal{E}_{\text{зн}} = \mathcal{E}_ч \times \Phi\text{ОТ}_{\text{1раб.год}} = 1,1 \times 375,6 = 413,16 \text{ тыс.руб.}$$

5. Экономия отчислений по страховым взносам составит:

$$\mathcal{E}_{\text{стр.вз.}} = \mathcal{E}_{\text{зн}} \times k = 413,16 \times 0,3 = 123,95 \text{ тыс.руб.}$$

6. Экономия от снижения себестоимости предложенного мероприятия:

$$\mathcal{E}_{\text{с/с}} = \mathcal{E}_{\text{зн}} + \mathcal{E}_{\text{соц}} = 413,16 + 123,95 = 537,11 \text{ тыс.руб.}$$

7. Годовой экономический эффект от применения курсов составляет:

$$\mathcal{E}_z = \mathcal{E}_{\text{с/с}} - \mathcal{E}_{\text{ед}} \times E_{\text{н.}} = 537,11 - 1050 \times 0,15 = 537,11 - 157,5 = 379,61 \text{ тыс.руб.}$$

Внедрение данного мероприятия эффективно, так как в результате получено положительное значение годового экономического эффекта в размере 379,61 тыс.руб. Прирост производительности труда работников, участвующих в мероприятии составил 3,24 %.

Заключение

На основе проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1. В деятельности практически любого предприятия особая роль принадлежит работникам, реализующим производственный процесс, их персоналу. Роль руководителя в том и состоит, чтобы организовать работу других, чтобы добиться достижения целей, стоящих перед ним, реализации своих планов посредством мобилизации возможностей персонала, коллектива организации.

2. К основным показателям, характеризующих состояние трудовых ресурсов относятся: численность работников на определенную дату; среднегодовая численность работников; структура работников предприятия; коэффициенты оборота по приему, увольнению и текучести кадров; абсолютное и относительное отклонение численности работников по их категориям; экономия или перерасход по оплате труда.

3. Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда отражает степень плодотворности (эффективности) конкретного труда работников. На рост производительности труда и уровня жизни населения существенное воздействие оказывает экономическая политика государства. Прежде всего с помощью экономической политики государство может влиять на величину физического и человеческого капитала.

В курсовой работе было рассмотрено промышленное предприятие – ООО «МФ «Диана». Проведена характеристика предприятия, проанализировано использование трудовых ресурсов на предприятии. По результатам анализа предложены мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии, а также рассчитан экономический эффект в случае их реализации.

Список литературы

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2016. – 448с.
2. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций/Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М.: Эксмо, 2017. – 160 с.
3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2019. – 688 с.
4. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2016. – 365 с.
5. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учеб. /Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2016. – 336 с.
6. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2016. – 304 с.
7. Курс экономической теории: учеб. для вузов по эконом. специальностям / М.Н. Чепурин, С.Н. Ивашковский, Е.А. Киселева и др.; Под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. - 5-е изд., испр.и доп. – Киров: АСА, 2017. – 832 с.
8. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций / Л.Г. Миляева // Ползуновский альманах. - 2020. - № 1. - С. 149–154.
9. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 2016. – 328 с.
10. Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе.- М.: МИК, 2016. - 190 с.
11. Рощин, С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О.Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2016.- 400 с.
12. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 2017. – 638 с.

13. Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2016. – 560 с.
14. Экономика труда: под редакцией Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2016. – 736 с.
15. Экономика и социология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Б.М. Генкин – М.: Норма, 2016. – 434 с.
16. Экономика труда: учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2016. – 265 с.
17. Экономическая теория: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.Д. Камаева. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2015. – 236 с.
18. Экономика: Учебник / Под ред. Р.П. Колосовой. – М.: Норма, 2014. – 345 с.
19. Экономика: Учебное пособие / Под ред. А.С. Булатова. – М.: Юристъ, 2017. – 896 с.
20. Экономическая теория: Учеб. пособие / Под ред. Н.И. Базылева. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 662 с.
21. Экономическая теория: Учебник / Под общей ред. Г.П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 714 с.
22. Экономическая теория: Учебное пособие / Под ред. В.И. Видяпина. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 714 с.