

Содержание:

Введение

Значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, возрастает в условиях рыночной экономики, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда.

Современное предприятие является сложным социально-экономическим субъектом, в системе управления которого особое место занимает использование трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы предприятия являются главным фактором эффективности производственного цикла.

В настоящее время к работникам предприятий предъявляются особые требования: они должны уметь часто задавать себе вопросы о способах изменения и улучшения методов работы, видеть привычные вещи под новым углом, открывать невидимые взаимосвязи и скрытые возможности предприятия. Это объясняется требованиями к более высокому уровню производства, качественными изменениями в экономической системе.

Развитие трудовых ресурсов заключается в профессиональной и социальной адаптации. Чтобы труд работника был эффективным, руководству необходимо иметь определенную программу адаптации нанимаемых работников, которая способствовала бы быстрому и безболезненному для работника и организации прохождению процесса адаптации

Целью курсовой работы - анализ использования трудовых ресурсов и разработка предложений по повышению эффективности их использования

Задачами работы, основываясь на поставленную цель, является:

- рассмотреть понятие трудовых ресурсов и классификацию;
- изучить показатели эффективности использования трудовых ресурсов;

- определить факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов;
- проанализировать обеспеченность анализируемого предприятия трудовыми ресурсами;
- оценить эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии;
- сделать выводы по результатам анализа и предложить рекомендации и мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Объектом изучения курсовой работы является в ПАО «Промсвязьбанк».

Предметом изучения выступают трудовые ресурсы банка.

Теоретическую базу исследования составляют научные труды отечественных и зарубежных авторов, научно-методические разработки и рекомендации в области управления персоналом, а также законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность трудовых ресурсов.

Методологической основой исследования стали общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнение и аналогия), а также специальные методы (моделирование, стратегический анализ, группировки, экспертных оценок).

Практическая значимость курсовой работы заключается в том, что все полученные выводы и предложенные рекомендации могут послужить основой для применения в данном банке, для получения положительных результатов в работе.

1. Теоретическая часть

Понятие трудовых ресурсов и их классификация

Трудовыми ресурсами называют часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения

эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей[2].

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.[16]

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет. По Российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

Профессиональная структура персонала организации

- это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

Квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов — категорией, разрядом или классом[18].

Половозрастная структура персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16—20, 21 — 25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1—4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более[17]. Структура персонала по уровню образования (общего и специального) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки — бакалавр, специалист, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

Как было отмечено выше, помимо терминов «трудовые ресурсы» и «персонал» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, его основой является термин «потенциал» — источник возможностей, средств, запаса.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и гранты его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда[22].

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

1. Психофизиологическая составляющая - состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и прочее;
2. Социально-демографическая составляющая - возраст, пол, семейное положение и др.;
3. Квалификационная составляющая - уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
4. Личностная составляющая - отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др. [1]

Таким образом, управление трудовым потенциалом организации должно базироваться на следующих принципах:

1. Соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
2. Обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
3. Эффективное использование трудового потенциала;
4. Создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. Одно из них заключается в том, что из всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим является производительность труда. Это весьма важный и емкий показатель в экономике вообще. Производительность труда является также одним из важнейших показателей экономической эффективности[14].

Производительность труда – это выработка продукции на одного работающего в единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции. К важнейшим показателям производительности труда относятся следующие:

1. Выработка продукции в единицу времени одним работником.
2. Трудоемкость продукции.

Это общепринятые показатели производительности труда. В отдельных отраслях используются специфические для данной отрасли показатели.[3] Анализ трудовых ресурсов ставит перед собой следующую цель: поиск резервов более разумного использования численности персонала и их рабочего времени, возрастание производительности труда и результативность использования фонда оплаты труда. Задачи анализа состояния и использования трудовых ресурсов: - изучение обеспеченности организации и ее структурных подразделений персоналом; - оценка использования рабочего времени; - оценка уровня и динамики производительности труда, факторов, влияющих на ее изменение, и влияние производительности труда на финансовые результаты; - определение уровня и использования рабочего времени и резервов сокращения его потерь; - анализ

формирования и использования фонда оплаты труда в организации; - поиск резервов роста производительности труда и стабильности развития организации на основе кадрового потенциала. Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности работников, имеющие определенные измерители [3]. Эти показатели отражают уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве, эффективность использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала и качественные изменения в совокупной рабочей силе. Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется показателями производительности труда. Для того, чтобы оценить уровень интенсивности использования трудовых ресурсов можно использовать систему обобщающих, вспомогательных и частных показателей производительности труда. Обобщающий показатель характеризуется уровнем действенности применения трудовых ресурсов. Выработка - это отношение количества изготовленной продукции к числу работников в единицу трудового времени. Выработка может быть рассчитана на одного работающего и на одного работника. Присутствие данных показателей помогает анализировать сдвиги структуры персонала организации. Чем выше темп роста выработки одним работником, сравнивая с темпом роста выработки одним рабочим, тем больше удельный вес рабочих в общем количестве промышленно-производственного персонала и меньше удельный вес служащих.

Сложность и многогранность проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов обусловлена органической взаимосвязью их со всеми фазами общественного воспроизводства, что предопределяет необходимость их комплексного изучения. Эффективность использования трудовых ресурсов: основные показатели использования трудовых ресурсов и пути повышения эффективности их использования - первоочередная задача экономической науки и хозяйственной практики.

1.3. Показатели текучести кадров

Текучесть персонала - движение рабочей силы, которое зависит от удовлетворенности организацией работником или неудовлетворенностью работника к месту работы.

Текучесть может быть внутриорганизационная и связанна с трудовыми перемещениями внутри организации, и внешняя, практикующая трудовые перемещения между отраслями, организациями, фирмами.

Различают естественную и излишнюю текучесть кадров. Естественная текучесть способствует своевременного внедрения новых людей в штат, не создавая особых трудностей кадровым службам и руководству организации.

Излишняя текучесть создает крупные финансовые расходы организации. Помимо этого, оставляет темный след внутри коллектива и негативно сказывается на мотивации работников, на их моральном состоянии, образуется масса организационных трудностей. С увольнениями сотрудников распространяются настолько громкие слухи внутри коллектива, что, в некоторых случаях, текучесть кадров может достигать максимума[8]

Существуют два основных критерия отбора и продвижения работников: во-первых, высокая профессиональная квалификация и способность к обучению; во-вторых, опыт общения и готовность к сотрудничеству.

При проведении анализа человеческого труда, как актива компании, который надо грамотно использовать, выявило, что данный вопрос может привести к крупным финансовым потерям. Следует отметить, что на этапах отбора персонала, применяются определенные методы обучения, которые со временем забываются. Поэтому так мало внимания уделяется кандидатам способных на постоянное самосовершенствование.

Существует несколько критериев отбора персонала(17). Одним из таких критериев является квалификация человека. Второй критерий отбора персонала – навыки общения. Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения. Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен нести ответственность[7] Особое внимание при анализе движения персонала уделяют причинам увольнения работников[9]. Все возможные причины увольнения подразделяются на:

- Увольнения, связанные с сокращением штата, индивидуальные увольнения в соответствии с ТК РФ; - Увольнения, связанные с уходом людей на пенсию, выход в отставку либо смерти. Подробный анализ причин увольнения выявил, что сокращение кадров может происходить в результате изменения профиля организации, уменьшения масштабов производства, банкротства и т.д.[8]. Факторы текучести кадров: - социальная незащищенность персонала; - отсутствие карьерного роста; - тяжелый и не престижный труд; - низкий уровень оплаты труда. Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются[4] - отбор и продвижение кадров; - подготовка кадров и их непрерывное обучение - стабильность и гибкость состава работников; - совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

2. Аналитическая часть 2.1 Общая характеристика деятельности ПАО «Промсвязьбанк»

Промсвязьбанк входит в топ-10 крупнейших банков России и является универсальным коммерческим банком, чья история насчитывает уже 20 лет. Промсвязьбанк - один из ведущих российских частных банков с активами 825 млрд рублей и собственными средствами (капиталом) 92,6 млрд рублей по состоянию на 31.12.2016 г., согласно данным по МСФО, основан в 1995 году[6]. По размеру активов Промсвязьбанк занимает место в топ-20 среди крупнейших российских банков по версии Интерфакс-ЦЭА по данным на 1 января 2018 года. Журнал The Banker включает Промсвязьбанк в 500 крупнейших банков мира по размеру собственного капитала, активы банка превышают 1,2 трлн рублей. Промсвязьбанк признан Центральным Банком России одним из 11 системно значимых финансовых институтов. Поддержку банку оказывает ЦБ РФ[15]: Банком России предусмотрено предоставление банку средств на поддержание ликвидности, что повысит его финансовую устойчивость и будет способствовать дальнейшему развитию кредитной организации[21].

Промсвязьбанк - универсальный коммерческий банк, основными направлениями деятельности которого являются:

1) Банковские услуги корпоративным клиентам: в том числе кредитование, расчетные операции, факторинг, документарные операции, финансирование с участием ЭКА, проектное финансирование, управление потоками денежных

средств и платежами, брокерские услуги на валютных рынках и рынках ценных бумаг, прием депозитов;

2) Банковское обслуживание малого и среднего бизнеса: в том числе коммерческое кредитование, прием депозитов, расчетно-кассовое обслуживание, включая выдачу векселей, денежные переводы, предоставление гарантий, а также брокерские услуги на валютных рынках и рынках ценных бумаг;

3) Розничные банковские услуги частным лицам: в том числе розничное кредитование и прием депозитов у физических лиц (текущие счета и срочные вклады), денежные переводы, выпуск банковских карт, расчетно-кассовое обслуживание и валютные операции;

4) Инвестиционно-банковские и финансовые услуги: сделки на рынках заемного капитала, в том числе их организация, андеррайтинг муниципальных и корпоративных облигаций, торговля акциями и инструментами с фиксированной доходностью, финансовое консультирование, брокерские услуги, сделки РЕПО, операции с драгоценными металлами, управление активами и частное банковское обслуживание (private banking);

5) Управление активами и задолженностью: управление ликвидностью Промсвязьбанка с помощью сделок с легко обращающимися финансовыми инструментами. В это же направление входит деятельность по накоплению и дальнейшему распространению денежных средств, привлеченных другими подразделениями Промсвязьбанка, а также управление риском изменения процентных ставок[6].

Основной стратегией ПАО Промсвязьбанк является поддержание устойчивого уровня прибыли и сохранение ведущих позиций на всех рынках присутствия банка. Стать надежным партнером в решении финансовых вопросов для бизнеса.

Клиентами банка уже стали более 93 000 российских предприятий, а количество розничных клиентов превышает 1,2 млн человек.

В ближайшие годы банк планирует развиваться в качестве универсального финансового института, сохраняя ведущие позиции в корпоративном бизнесе. Основное внимание банк будет уделять работе с малым и розничным бизнесом.

В рамках стратегии приоритетной задачей банка будет являться дальнейшее повышение качества обслуживания для всех направлений бизнеса. Построение

долгосрочных отношений с корпорациями, повышение скорости обслуживания и принятия решений в целом, развитие уровня продаж.

Сеть Промсвязьбанка на начало 2018 года насчитывает более 300 офисов, более 10000 банкоматов и более 200 терминалов самообслуживания по всей России[6]

Анализ показателей движения трудовых ресурсов ПАО «Промсвязьбанк»

Работники могут переходить с одного рабочего места на другое, повышать свой разряд, увольняться, на вакантные рабочие места приглашаются новые люди. Это называется движением персонала, для изучения и анализа которого служат следующие показатели[5]:

- 1) Коэффициент оборота по приему персонала = $\frac{\text{Количество принятого за отчетный период персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;[7]
- 2) Коэффициент оборота по выбытию персонала = $\frac{\text{Количество уволенного за отчетный период персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
- 3) Коэффициент текучести кадров = $\frac{\text{Количество работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
- 4) Коэффициент замещения персонала = $\frac{(\text{Количество принятого за отчетный период персонала} - \text{Количество уволенного за отчетный период персонала})}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
- 5) Коэффициент постоянного состава персонала = $\frac{\text{Количество работников, проработавших полный календарный год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$.

Следующим видом анализа эффективности использования персонала является анализ использования фонда рабочего времени. Для этого заполняется отчетная форма «Баланс использования рабочего времени» на основании таблиц учета рабочего времени всех структурных подразделений предприятия[13] В современном мире для повышения эффективности и производительности, необходимо изменить систему формирования оплаты труда. А именно требуется организовать новые методы для формирования нового коллектива предприятия.

Организация труда и управления коллективом включает в себя:

1. Подбор сотрудников на неполную занятость;
2. Распределение обязанностей сотрудников;
3. Проведение обучающих мероприятий персонала;

Трудовой коллектив адаптируется к сложившейся системе производственных процессов.

Производственный процесс должен базироваться на научных принципах организации труда, которые предполагают[19]:

- повышение организации труда путем разделения производственного процесса; - грамотный подбор образованного и квалифицированного персонала; - разработка и внедрение наиболее рациональных методов и приемов труда.

· совершенствование трудовых процессов путем разработки и внедрения наиболее рациональных методов и приемов труда;

· улучшение обслуживания рабочих мест на основе четкого регламентирования каждой функции обслуживания;

· внедрение эффективных форм коллективной работы, развития многоагрегатного обслуживания и совмещения профессий;

· совершенствование нормирования труда на основе использования резервов, снижения затрат труда и наиболее рациональных режимов работы оборудования;

· организацию и проведение систематического производственного инструктажа, повышение квалификации рабочих, обмен опытом и распространение передовых методов труда;

· создание наиболее благоприятных в санитарно-гигиеническом, психофизиологическом, эстетическом отношениях условий труда и безопасности работы, введение рациональных графиков работы, режимов труда и отдыха в банке[20].

Обобщающими показателями реализации этих принципов служат:

· рост производительности труда;

- удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда;
- удовлетворение содержательностью труда и его привлекательностью.

Подбор персонала в условиях рыночной экономики предполагает поддержание постоянных связей с учебными заведениями, для использования при приеме на работу системы заявок и рекомендаций, проведения экзаменов и собеседований, оценку рекомендаций и отзывов и установление испытательного срока. Основные источники пополнения кадров на предприятии - все виды учебных заведений, предприятия с аналогичными профессиями, биржа труда. Расстановка рабочих и распределение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда[16].

Наибольшее распространение получили следующие формы разделения труда: · технологическая - по видам работ, профессиям и специальностям; · пооперационная - по отдельным видам операций технологического процесса; · по функциям выполняемых работ - основных, вспомогательных, подсобных; · по квалификации. На работников предприятия можно воздействовать различными методами. Можно стимулировать работу сотрудников премиями, оплачиваемыми отпусками и прочим. Таким образом, нам удалось рассмотреть значимость хорошо подобранного коллектива на предприятии, принципы организации труда и управления коллективом, а также различные способы стимулирования работников на предприятии[5]

Анализ производительности труда

В таблице представлены показатели использования рабочих ресурсов за 2016 и 2017 годы.

Таблица использования персонала

Показатель	Обозначение/формула	2016	2017
Численность рабочих на начало периода	T(0)	700	708

Среднегодовая численность рабочих (%)	ОП	75	70
Среднегодовая численность рабочих(ч)	ОУ	67	65
Уволенные по собственному желанию	УВ	25	34
Общий оборот рабочей силы	$ОРС = ОП + ОУ$	142	135
Численность работников на конец периода	$T1 = T(0) + ОП - ОУ$	708	713
Среднесписочная стоимость работников	$T = T((0) + T(1))/2$	704	710,5
Коэффициент оборота по приему	$КОПр = ОП/Т$	0,1065	0,0985
Коэффициент оборота по увольнению	$КОВ=ОУ/Т$	0,0952	0,0915
Коэффициент текучести	$КТ = УВ/Т$	0,036	0,0479
Коэффициент замещения среднесписочный	$КЗ = (ОП-ОУ)/Т1$	0,0113	0,007
Коэффициент замещения	$КЗ = ОП/ОУ$	1,119	1,077
Отработано за год одним рабочим			
Дней	220	220	210
Часов	1720	1760	1680

Средняя продолжительность рабочего дня	7,93	8	7,9
Фонд рабочего времени	1151436	1182720	1130991
В том числе сверхурочно отработанное время. ч	1670	—	1500

Как видно из приведенных данных, предприятие использует производственный персонал недостаточно полно(19). В среднем одним рабочим отработано по 210 дней вместо 220, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех —6690 дней, или 53520 ч (6690 x 8).

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0.1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими —48180 ч. Общие потери рабочего времени —52520 ч (1680-1760) x 669. В действительности они еще выше в связи с тем, что фактический фонд отработанного времени включает в себя и сверхурочно отработанные часы (1500 ч). Если их учесть, то общие потери рабочего времени составят 52490 ч

Показатель	Сумма, тыс, руб
Производственная себестоимость товара продукции	1 119 027 136
Заработная плата персоналу	450 270 650
З. П производственных рабочих	305 490 200
Материальные затраты	500 280 325
Себестоимость забракованной продукции	262 850 275

Затраты на исправление брака

160 103 280

По данным таблицы 2 мы определяем следующее:

1. удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции. $(305\,490\,200 / 1\,119\,027\,136) * 100\% = 22,73\%$
2. удельный вес зарплаты производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом сырья и материалов, полуфабрикатов и комплектующихся изделий. $305\,490\,200 / (1\,119\,027\,136 - 500\,280\,325) = 305\,490\,200 / 618\,746\,811 = 49,4\%$
3. заработную плату рабочих по исправлению брака $160\,103\,280 * 49,4 / 100 = 79\,091\,020,32$ тыс. руб.
4. сумму заработной платы в себестоимости забракованной продукции $262\,850\,275 * 22,73 / 100 = 59\,745\,867,5$ тыс. руб.

Как видно по таблице 2 в ПАО Промсвязьбанк наблюдается высокий показатель зарплаты внутренних рабочих. В 2017 году показатель прочих затрат составил свыше 130 млрд. руб. Что говорит о высоком уровне работоспособности персонала[14]

Анализ использования фонда рабочего времени

Полнота использования трудовых ресурсов оценивается по количеству отработанных дней и часов одним рабочим за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} = 14080 + 5664 + 14898 = 34642$$

$\text{ДФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \cdot \text{Д}_{\text{пл}} \cdot \text{П}_{\text{пл}} = (708 - 700) \cdot 220 \cdot 8 = 14\,080$ ч; Показатели по численности рабочей силы составили 14080 часов

$\text{ДФРВ}_{\text{д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{П}_{\text{пл}} = 708 \cdot 8 = 5664$ ч;

В среднем в году персоналом отработано 5664ч или 236 дней

$\text{ДФРВ п} = (\text{П ф} - \text{П пл}) \text{ Ч Д ф Ч ЧР ф} = (210 * 708)/10 = 14868 \text{ ч};$

Средняя продолжительность рабочего дня за год составила 148680 минут = 2478 часов=103,25 дней

Всего 34642.

По приведенным данным можно сказать, что имеющиеся трудовые ресурсы ПАО Промсвязьбанк используются не в полной мере. В среднем одним рабочим отработано по 236 дней вместо 238 в связи, с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 2 дня, а на всех 1416 дней.

Как видно по расчетам, ПАО Промсвязьбанк в достаточной степени использует труд своих рабочих. Средняя отработка времени на человека составила 236 дней. При минимальной выработке в 220 дней в год, показатель выработки на одного рабочего составил 236 дней в году, из чего следует, что банк эффективно использует фонд рабочего времени.

Также присутствует довольно низкий уровень внутрисменных потерь рабочего времени за счет высокой ответственности сотрудников и хорошей организационной структуры банка.

В действительности время, потраченное на переработку негативно сказывается на сотрудниках, поэтому снижается мотивация к работе.

3. Рекомендательная часть

3.1 Предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Среди всех разновидностей ресурсов банка, трудовые ресурсы занимают важнейшее место. Трудовые ресурсы являются основной производительной силой банка. Эффективность работы банка и рациональное использование рабочей силы в первую очередь зависит от кадровой политики.

Трудовые ресурсы в банке подразделяются на специалистов, руководителей, персонал по техобслуживанию. Эффективность работы подразделения банка на 75% зависит от руководства. Поэтому следует уделять особое внимание подбору персонала именно на должность руководства. Для повышения эффективности работы нужно уделить особое внимание подбору людей, умеющих работать в команде, выполняя четко поставленные цели[22]. Это повлияет на атмосферу внутри коллектива и на работоспособность отделения в целом.

Хорошая атмосфера внутри коллектива не должна влиять на уровень зарплаты, а также регулирование ежеквартальных премий. Выдача ежеквартальных премий и денежных поощрений, должна производиться за качественное выполнение должностных обязанностей и выполнение поручений во внеурочное время[12].

Оплата труда должна быть организована так, чтобы способствовать повышению производительности труда в соответствии с законодательством Российской Федерации [16]

В каждом подразделении банка следует разработать индивидуальный план работы. При этом план должен быть разработан таким образом, чтобы темпы качества труда превышали уровень заработной платы.

Внедрение единой тарифной сетки позволит стандартизировать систему окладов, в соответствии с квалификацией человека, опытом его работы и выполняемыми задачами.

ПАО «Промсвязьбанк» предъявляет высокие требования к профессиональным знаниям сотрудников, их производительности труда, а также к способностям ориентироваться в форс-мажорных ситуациях. При этом банк гарантирует своевременную выплату оплаты труда, соответствующую объемам работы сотрудника[9]

Оплата труда сотрудников ПАО «Промсвязьбанк» является частью системы стимулирования персонала. Такая политика оплаты труда оказывает особое влияние на мотивацию сотрудников. Действующая система оплаты труда в ПАО «Промсвязьбанк» направлена на выполнение плана, а также на увеличение производительности труда[6]

В 2008 году была введена новая система базовой оплаты труда[10] Данная система включает в себя три основных составляющих:

- 1) Сумма оклада, ставка заработной платы;
- 2) Выплата компенсаций;
- 3) Выплата ежеквартальных премий.

Сумма окладной части и ставки заработной платы призваны стимулировать работников на выполнение своих должностных обязанностей.

Основываясь на результатах анализа деятельности банка, можно предложить следующее:

- Проведение комплекса мероприятий, направленных на максимальную загрузенность оборудования. Проведение своевременных технических проверок, установка программного обеспечения и обновления, курсы повышения квалификации сотрудников.
- Сохранение стабильности и применение мер для увеличения фактически отработанных смен сотрудников. А именно ведение строгого контроля за учетом рабочего времени[18]. Дальнейшее продвижение сдельной системы оплаты труда, с целью компенсации рабочим потерь от уменьшения количества фактически отработанного времени.

Заключение

После проведения анализа трудовых ресурсов можно сделать вывод, что ПАО «Промсвязьбанк» следует уделить особое внимание фонду рабочего времени. Несмотря на положительные показатели фактически отработанных смен в 2017 году, 2018 год может внести негативные перемены на сохранение рыночных позиций банка именно со стороны трудовых ресурсов. Сохранение среднегодовой выработки на одного рабочего является первостепенной задачей руководства ПАО «Промсвязьбанк» в 2018 году

В подведении итога следует отметить, что организация работы ПАО «Промсвязьбанк» в отделе кадров, относительно лучше большинства банков России. Банк сумел избежать высокой текучести кадров, которыми сейчас страдает Сбербанк или Альфа-Банк, однако и рынок предоставляемых услуг несколько другой. При всем при этом ПАО «Промсвязьбанк» заслуживает положительной

оценки о работе с персоналом. Создание перспективных целей и локальное решение поставленных задач невозможно без хорошей организационной структуры банка. ПАО «Промсвязьбанк» имеет достаточный потенциал и резервы для роста.

Анализ использования трудовых ресурсов показал, что трудовые ресурсы ПАО «Промсвязьбанк» используются выше среднего[9]. Руководство банка грамотно подходит к подбору персонала, что, в свою очередь, благоприятно влияет на атмосферу внутри коллектива, общую работоспособность и, как следствие, на эффективность работы банка.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, ПАО «Промсвязьбанк» следует вести контроль за руководителями отделений. Их влияние на сотрудников создает благоприятную, или наоборот, негативную атмосферу в коллективе, что приводит либо к эффективному труду, либо к ослаблению работоспособности банка

Особое внимание следует уделить кадровой политике. Эффективная деятельность банка, также от способности каждого сотрудника работать в команде, умении выполнять четко поставленные цели. В каждом подразделении банка следует разработать индивидуальный план работы. При этом план должен быть разработан таким образом, чтобы темпы качества труда превышали уровень заработной платы.

Основываясь на результатах анализа деятельности банка, можно предложить следующее:

- Проведение комплекса мероприятий, направленных на максимальную загруженность оборудования. Проведение своевременных технических проверок, установка программного обеспечения и обновления, курсы повышения квалификации сотрудников.
- Сохранение стабильности и применение мер для увеличения фактически отработанных смен сотрудников. А именно ведение строгого контроля за учетом рабочего времени[18]. Дальнейшее продвижение сдельной системы оплаты труда, с целью компенсации рабочим потерь от уменьшения количества фактически отработанного времени.

Список используемой литературы

- 1. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов И.А., Баткаева, Л.В., Ивановская. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 695 с.
- 2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие М.: ИНФРА-М, 2013. 378 с.
- 3. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. Управление трудовыми ресурсами, 2008
- 4. https://studopedia.ru/13_55134_meropriyatiya-po-povisheniyu-effektivnosti-ispolzovaniya-personala.html
- 5. Шеремет А. Д., Баканов М. И. Теория экономического анализа. М.: Финансы и Статистика, 2009
- 6. www.psbank.ru

Александр Шкель . Анализ текучести кадров как инструмент повышения производительности труда работников организации.

- 1. Бердникова Л.Ф., Ситдикова Г. М. Современные подходы к оценке системы текучести кадров // Молодой ученый. — 2016.
- 2. Вахрушева М.Ю., Ершов Д.В. Финансовый анализ в менеджменте: прикладной аспект // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2015.
- 3. www.Banki.ru
- 4. www.thebanker.com
- 5. Островский - Аспекты использования и учета рабочего времени Отдел кадров, 2013
- 6. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В. – Форма использования рабочего времени, 2017
- 7. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия М.: Инфра-М, 2009. — 536 с, 2013.
- 8. www.cbr.ru
- 9. ТК РФ
- 10. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента, 2011
- 11. Шекшля С.В. Управление персоналом современной организации, 2008
- 12. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование субъекта. Финансы и статистика, 2013
- 13. Брусов П.Н., Филатова Т.В. Финансовый менеджмент. Математические основы. Краткосрочная финансовая политика. - М.: КноРус, 2015. - 304 с.
- 14. Кабанова И.Е. Государственное регулирование и координация экономической деятельности // 2015
- 15. Бурмистрова О. В. Взаимосвязь финансовой стратегии с общей стратегией развития компании // Проблемы теории и практики управления. 2011