

Содержание:

Введение

Актуальность темы исследования. Развитие любой организации будет успешным, если будет эффективна деятельность сотрудников в ней. Это связано с тем, что от высокого уровня квалификации и компетенции персонала, степени его удовлетворенности базовыми условиями труда и заработной платой зависит степень производительности труда.[\[1\]](#)

Несмотря на достаточно большое количество литературы в сфере работы с персоналом и эффективности управления персоналом, многие вопросы все равно не разработаны в достаточной мере. Так, наиболее хорошо разработаны вопросы по подбору, расстановке, переподготовке кадров, подготовке руководителей, в анализе трудовых процессов и т.д., то есть наиболее широко рассмотрен круг вопросов по содержанию функций управления персоналом.[\[2\]](#) Однако, практически не исследована эффективность управления персоналом. На сегодняшний день нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом. Это связано с совсем недавним введением такого понятия в России, а также с достаточной сложностью и многоаспектностью проблемы. В силу того, что отсутствует обоснованная концепция эффективности системы управления персоналом, рассматриваемая нами проблема актуальна как в теории, так и в практике.[\[3\]](#)

При разработке стратегии предприятия исследуется внешняя и внутренняя среда его функционирования. Необходимо идентифицировать те внутренние переменные, которые могут рассматриваться как сильные и слабые стороны предприятия, оценить их важность и установить, какие из этих переменных могут составить основу конкурентных преимуществ. Для этого проводится анализ деятельности предприятия и всех ее составляющих. Он позволяет в комплексе подойти к анализу внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленному на оценку текущего состояния бизнеса и выявление стратегических проблем[\[4\]](#).

Необходимым условием выполнения плана по производству продукции, снижению себестоимости, росту прибыли и рентабельности является полное и своевременное

обеспечение предприятия сырьём и материалами определенного ассортимента и количества. Материальные ресурсы переходят в материальные затраты. В общей совокупности затрат на производство они составляют примерно 70%, что является свидетельством высокой материалоемкости продукции.[\[5\]](#) Снижение материалоемкости способствует улучшению работы, а анализ использования ресурсов, их рациональный расход, применение более дешевых и эффективных материалов является важнейшим направлением увеличения выпуска продукции и улучшения финансового состояния[\[6\]](#).

Актуальность темы исследования определила ее цель, которая состоит в изучении трудовых ресурсов и эффективности их использования в ООО «Ильдан».

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить сущность материальных и трудовых ресурсов;
2. Рассмотреть показатели эффективности использования материальных и трудовых ресурсов;
3. Проанализировать показатели эффективности использования материальных и трудовых ресурсов в ООО «Ильдан»;
4. Предложить направления совершенствования эффективности использования материальных и трудовых ресурсов на предприятии и обосновать их экономическую эффективность.

Объектом исследования является ООО «Ильдан».

Предметом исследования выступают трудовые и материальные ресурсы предприятия и эффективность их использования.

Актуальность, цель и задачи исследования определили структуру курсовой работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы

1. Теоретические основы анализа материальных и трудовых ресурсов

1.1 Сущность материальных и трудовых ресурсов

Материальные ресурсы в широком смысле слова представляют собой совокупность вещественных условий воспроизводства. Первоисточником материальных ресурсов является природа, хотя в реальной жизни все материальные ресурсы создаются в процессе целесообразной деятельности человека и являются продуктом труда в вещественной форме. Сущность материальных ресурсов определяется тем, что они являются материально-вещественной основой жизнедеятельности человека и общества.[\[7\]](#)

Материальные ресурсы, меняя свою материально-вещественную форму, постепенно вовлекаются в товарооборот и трансформируются в выручку. Поскольку материальные ресурсы замещаются другими партиями товаров, то есть регулярно возобновляются и являются постоянной величиной, размер которой варьируется в зависимости от конкретных хозяйственных условий, необходим их непрерывный учет, контроль и анализ.[\[8\]](#)

Тема анализа эффективности использования материальных ресурсов является актуальной на протяжении многих лет исследования. Данный факт обусловлен тем, что любой финансово-хозяйственный процесс на 70—80% зависит от состояния и полного обеспечения материальными ресурсами.[\[9\]](#)

Размер материальных ресурсов в значительной степени определяется объемом и структурой товарооборота торгового предприятия. Поддержание оптимальной пропорции между величиной товарооборота и размерами материальных ресурсов — одна из важных задач современных торговых предприятий.

По мнению Балабанова И. Т. в любом производстве потребляется значительное количество материалов. Несмотря на то, что данный факт относится к производственным видам экономической деятельности, в организациях других сфер деятельности материально-производственные запасы вообще, и материалы в частности, составляют существенную долю в имуществе[\[10\]](#). Бесперебойную работу организации обеспечивает полное наличие материальных ресурсов: сырье, материалы, топливо и энергетические ресурсы. Предпосылкой эффективного использования материальных ресурсов, согласно бухгалтерского учета, является их правильная классификация.[\[11\]](#)

Также очень важно обратить внимание на такой фактор как оптимизация материальных потоков, которая представляет собой процесс выбора наилучших форм их организации в торговом предприятии с учетом условий и особенностей осуществления операционной деятельности. А. У. Альбеков, О.А Митько считают,

что «основной целью оптимизации материальных потоков торгового предприятия является обеспечение своевременной доставки различных материальных активов в необходимом количестве в нужные пункты с минимумом затрат на осуществление этого процесса»[\[12\]](#).

Вопросы по совершенствованию учета и контроля наличия и движения материальных ресурсов рассматривались многими авторами. Разделяя точку зрения Ф. С. Сейдахметовой необходимо выделить несколько направлений наиболее подходящих для учета и контроля материальных ресурсов в торговых организациях[\[13\]](#).

Во-первых, следует упростить оформление операций по приходу и расходу товарно-материальных ценностей. Отпуск материалов, где это целесообразно, можно оформлять на основании установленного лимита непосредственно в карточках складского учета материалов, предусмотрев в них подпись лица, получающего ценности.

Во-вторых, можно модернизировать и усовершенствовать методологию учета, исходя из требований рыночной экономики.

В-третьих, обратить внимание на качество и периодичность проведения инвентаризаций, контрольных и выборочных проверок, которые занимают не последнее место в сохранности материалов.

Очевидно, что решение как организационных, так и методических вопросов должно основываться на использовании возможностей современных компьютерных технологий. При этом наиболее эффективной является организация решения таких задач в комплексной системе управления предприятием[\[14\]](#).

Решив эти и другие проблемы организация сможет наладить более действенный и менее трудоемкий учет и контроль за наличием, движением и использованием материальных ресурсов, а также достичь их рациональной экономии.

Предприятия обязательно должны стремиться к соблюдению норм производственных запасов материалов, поскольку их излишек приводит к замедлению оборачиваемости оборотных средств, а недостаток — к срыву хозяйственной деятельности предприятия.[\[15\]](#)

Трудовые ресурсы являются главной производительной силой Общества, которая состоит из трудоспособной части населения страны, которая в силу своих

психофизиологических и интеллектуальных качеств способна принимать участие в общественно-полезной деятельности, занимаясь производством материальных и духовных благ и услуг.

Понятие «трудовые ресурсы» было сформулировано в статье академика Струмилина С.Г. в 1922 году. В зарубежной литературе синонимом данного понятия является понятие «людские ресурсы».

Стоит сказать, что в литературе понятие «трудовые ресурсы» часто связывают с понятиями трудовой или кадровый потенциал, что мы считаем не совсем верным. По мнению Шлендера П.Э., Кокина Ю.П., «трудовые ресурсы» - это категория, которая занимает промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». По мнению автором «трудовые ресурсы» представляют собой трудоспособную часть населения, которая, имея физические или интеллектуальные возможности, способна к производству материальных благ и оказанию услуг[16].

Развивая определения, высказанные, Шлендером П.Э. и Кокиной Ю.П., Кулагина Г.Д. отмечает, что при определении «носителей трудового потенциала – трудовые ресурсы или экономическое население, является дискуссионным»[17].

Немного другая трактовка понятия «трудовые ресурсы» была в советской научной литературе. Например, по мнению Богатыренко З.С. «трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которое способно к участию в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений»[18]. Совсем иная трактовка у Соловьева А.П. - «трудовые ресурсы представляют собой совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и отношений, возникающей при ее воспроизводстве (формировании, распределении, использовании)»[19].

Те, кто рассматривает данную категорию с демографической, экономической, социологической и статистических позиций, считают, что «трудовые ресурсы представляют собой потенциальную массу труда, которой можно воспользоваться в определенный период времени, и которая является элементом ресурсного потенциала предприятия».[20]

Рассмотрев вышеприведенные определения можно сделать вывод, что содержанием трудовых ресурсов отражаются количественные и качественные их элементы, значения и характеристики которых под воздействием различных

факторов со временем меняются. С развитием рыночной экономики на качественную характеристику трудовых ресурсов влияет уровень занятости, профессионального образования, соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования. На уровень развития и использования трудовых ресурсов влияет его воспроизводство и качество формирования.

Из-за множества определений термина «трудовые ресурсы» следует сложность и многогранность проблем взаимоотношений человека и производства, которые возникают при создании материальных благ как субъекта труда и для них нужны неоднозначные подходы и неоднозначные решения, так как экономическая категория «трудовые ресурсы» в данной системе понятий является одной из ведущих.[\[21\]](#)

В зависимости от целей применения данная категория представляет собой как качественный, так и количественный параметр, как и другие категории, у нее есть как узкое, так и широкое толкование. Вызвано это тем, что как объект экономических исследований трудовые ресурсы – это действительно достаточно многомерная и многоуровневая категория, так как категория «трудовые ресурсы» состоит из двух важнейших элементов: труда и ресурсов.

Основным здесь является труд, а труд это в первую очередь процесс, отмечал К. Маркс, который в свою очередь «есть целесообразная деятельность ... вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой...»[\[22\]](#), «будучи независимым от какой-либо определенной общественной формы, труд составляет исключительное достояние человека, являясь выражением общественно-полезной деятельности людей. Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, где человек это прежде всего «производственный фактор». Видимо, основываясь на этих высказываниях К. Маркса, некоторыми экономистами стал отождествляться труд с ресурсом, который необходим для функционирования экономики.[\[23\]](#)

Кроме того, в литературе также встречаются понятия «трудовой потенциал работника» и «человеческий капитал». По мнению Генкина Б.М. «трудовой потенциал работника представляет собой совокупность характеристик человека, которые являются результатом материальных и духовных вложений в него: интеллекта, творческих способностей, здоровья, образования, профессионализма, нравственности, активности, организованности[\[24\]](#).

Шаталовой Н.И. трактуется понятие «трудовой потенциал работника», в качестве «меры наличных ресурсов и возможностей, которые непрерывно формируются в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность». Другими словами трудовой потенциал интересует экономиста «с точки зрения различий создаваемой им стоимости, интенсивности и оплаты труда различного качества. Основная цель всего этого состоит в том, чтобы рационализировать рабочие места и оценивать трудовые затраты.

Социологический же подход заключается в том, чтобы «определить типы поведения работника и системы взаимодействий, которые детерминируют социальные стереотипы»[\[25\]](#).

Проанализировав приведенные определения мы пришли к выводу, что «трудовым потенциалом» в качестве экономической категории не в полной мере отражается характеристика трудовых ресурсов предприятия, поскольку лишь создаваемая работниками стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов приобретают важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия. В связи с этим, в последние годы все больше в обиход входит экономическая категория «человеческий капитал».[\[26\]](#)

Основываясь на вышеперечисленных определениях, можно сказать, что категорией трудовые ресурсы предприятия в качестве экономической категории отражается вся система экономических, социальных и межличностных отношений, которые присутствуют на предприятии в рыночных условиях. Содержание понятия трудовые ресурсы предприятия выражают количественные и качественные характеристики. От количественных показателей зависит уровень развития и использования трудовых ресурсов, а качественных характеристик - уровень профессионального образования и соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования.[\[27\]](#)

Показатели анализа эффективности использования материальных и трудовых ресурсов на предприятии

Выделяют следующие обобщающие показатели эффективности использования материальных ресурсов:

- материалоемкость (величина затрат материальных ресурсов на производство единицы продукции);

- материалоотдача (отношение стоимости произведенной продукции и суммы материальных затрат);
- коэффициент соотношения темпов роста объема производства и материальных затрат (отношением индекса валовой или товарной продукции к индексу материальных затрат);
- удельный вес материальных затрат в себестоимости продукции (отношением суммы материальных затрат к полной себестоимости произведенной продукции);
- коэффициент использования материалов (отношение фактической суммы материальных затрат к плановой).

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- Коэффициент оборота по приему;
- Коэффициент оборота по выбытию (увольнению);
- Коэффициент текучести;
- Коэффициент постоянства кадров. [\[28\]](#)

2. Анализ использования материальных и трудовых ресурсов на предприятии

2.1. Общая характеристика предприятия

Компания зарегистрирована 26 мая 2008 года. Компания ООО «Ильдан» находится по адресу г. Казань, ул. Островского, д. 34, основным видом деятельности является «Оптовая торговля через агентов (за вознаграждение или на договорной основе)». Организация также осуществляет деятельность по следующим неосновным направлениям: «Прочее финансовое посредничество», «Финансовый лизинг». Организации присвоен ИНН 7737531292, ОГРН 1087746675521.

Компания осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации):

1. Оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами

- Оптовая торговля через агентов (за вознаграждение или на договорной основе)(Основной вид деятельности)

1. Финансовое посредничество

- Прочее финансовое посредничество (Дополнительный вид деятельности)

1. Финансовое посредничество

- Прочее финансовое посредничество;
- Финансовый лизинг (Дополнительный вид деятельности).

2.2. Анализ и оценка эффективности использования трудовых и материальных ресурсов предприятия

Рассмотрим движение кадров на предприятии ООО «Ильдан» (таблица 2.1).

Таблица 2.1

Движение кадров на предприятии

Показатели	2013 год	2014 год	Абсолютное отклонение (+/-)	Относительное отклонение, %
Прибыло	44	51	7	115,91
Выбыло	27	29	2	107,41
Среднесписочная численность	123	132	9	107,32

Рассчитаем коэффициенты движения кадров:

1. Коэффициент общего оборота рассчитывается как сумма прибывших и выбывших работников, деленная на среднесписочную численность персонала.

отношение прибывших работников к выбывшим работникам.

Рассчитаем коэффициент общего оборота для анализируемого предприятия.

За 2013 год:

За 2014 год:

1. Коэффициент оборота по приёму рассчитывается как отношение прибывших работников к среднесписочной численности персонала.

Для анализируемого предприятия показатели будут следующие:

За 2013 год:

За 2014 год:

1. Коэффициент оборота по увольнению рассчитывается как отношение выбывших работников к среднесписочной численности персонала.

Данный коэффициент для анализируемого предприятия будет следующим:

За 2013 год:

За 2014 год:

1. Коэффициент сменяемости кадров. Он равен наименьшему значению из коэффициентов оборота по приёму или увольнению.

За 2013 год:

За 2011 год:

1. Коэффициент текучести кадров. Определяется как отношение суммы уволенных работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности:

За 2013 год:

За 2014 год:

1. Коэффициент стабильности кадров. Определяется как отношение числа работников, проработавших на данном предприятии 5 лет и более к

среднесписочной численности.

За 2013 год:

За 2014 год:

Рассчитанные выше коэффициенты сведем в таблицу 2.2.

Таблица 2.2

Коэффициенты движения кадров ООО «Ильдан»

показатели	2013 год	2014 год	Абсолютное отклонение (+/-)	Относительное отклонение, %
Коэффициент общего оборота	57,7	60,6	2,9	105,0
Коэффициент оборота по приёму	35,8	38,6	2,8	107,8
Коэффициент оборота по увольнению	22,0	22,0	0	100
Коэффициент сменяемости кадров	22,0	22,0	0	100
Коэффициент текучести кадров	22,0	22,0	0	100
Коэффициент стабильности кадров	34,1	34,8	0,7	102,1

Выводы: Среднесписочная численность определяет среднее число человек работавших в истекшем году. В 2013 году она была меньше, чем в 2014 году на 9 человек.

Коэффициент общего оборота кадров показывает нам, какая доля кадров обновляется в течение года. На предприятии ООО «Ильдан» в первый год эта доля составила 57,7%, во второй – 60,6%. Это показывает нам то, что рабочие с каждым годом меняются все чаще. Это значит, что при этом страдает качество обслуживания, так как работают неопытные неквалифицированные специалисты.

Коэффициент оборота по приему определяет, какая доля рабочих прибыла на предприятие. В первый год прибыло 35,8% рабочих, во второй – 38,6%. Это говорит о том, что на предприятии увеличивалось количество работников. Из этого можно сделать вывод, что предприятие не потеряло свою известность и продолжает пользоваться популярностью.

Коэффициент оборота по увольнению показывает, какая доля рабочих перестала работать на предприятии по той или иной причине. За анализируемый период данный коэффициент остался на одном уровне в 22%.

По коэффициенту сменяемости можно рассчитать, на сколько принятых рабочих больше чем уволенных, и наоборот. За все три года количество принятых работников было равно числу уволенных.

Коэффициент текучести кадров выражает, какая доля кадров находится в движении. За анализируемый период данный коэффициент также остался на одном уровне в 22%.

Коэффициент стабильности отражает, на сколько был устойчив тот или иной год по отношению к кадровому составу предприятия. 2013 год по сравнению с 2014 годом был менее стабилен.

На исследуемом предприятии материально-техническое снабжение осуществляется по хозяйственным договорам. Поэтому анализ обеспеченности производства материальными ресурсами начнем с проверки наличия и обоснования плана материального снабжения. При этом устанавливается: по всей ли номенклатуре потребляемых производственных запасов имеется план обеспечения.

Оценка выполнения плана обеспечения важнейшими видами материальных ресурсов, в том числе по особо дефицитным материалам, даётся в натуральном и в стоимостном выражении путём сопоставления фактического поступления с плановыми потребностями и с заключёнными договорами.[\[29\]](#)

ООО «Ильдан», как правило, устанавливает долгосрочные отношения с партнерами-поставщиками (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Объем поставок основных материалов за период 2010-2014 гг.

Материал Поставщики		Объем товарной продукции, тыс.руб.	
		2013г.	2014г.
Алюми ний	«Русал»	459 301,0	726 426,2
Медь	«УГМК»	798 173,6	887 594,0
Резино- вая смесь	ОАО «Саранский завод «Резинотех- ника»	3 491,0	14 415,0

Из данных таблицы можно выявить значительный ежегодный рост поставок материалов.

Проанализируем выполнение плана поставок в ООО «Ильдан» по основным и наиболее важным производственным запасам: медная катанка и алюминий (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Анализ выполнения плана поставок материалов в 2013 году, тыс.руб.

Наименование	Плановая потребность	Фактически	Отклонения (+,-)		
		Заклучено до- говоров	Реализовано договоров	Заклучено договоров	Реализовано договоров
Алюминий	7200	7000	5740	-200	-1260
Медная катанка	7800	7800	7456	-	-344

Полученные данные свидетельствуют о том, что заключенные договора оказались ниже плановой потребности. По алюминию заключено договоров на 200 тонн меньше чем планировалось. Фактическое поступление материалов всего 5740 тонн, что на 1260 тонн ниже договорных условий.

Отрицательная тенденция в 2013 году наблюдается и по медной катанке. Договоры были заключены в соответствии с плановой потребностью. Фактическое поступление материалов на 344 тонны было ниже договорных условий.

Так как большинство поставщиков отпускает продукцию по полной предоплате, количество поступивших материалов сократилось в результате неполного исполнения обязательств перед поставщиками по заключенным контрактам. Следовательно, план поставок был невыполнен.

Объём и качество выпускаемой предприятием продукции во многом зависят и определяются своевременным и качественным снабжением производства необходимыми материалами. Поэтому анализ наличия и обеспеченности предприятия производственными запасами имеет большое значение для повышения уровня его производственно-хозяйственной деятельности. Информация необходимая для подобного анализа, содержится в плане материально-технического снабжения, в договорах с поставщиками, в данных оперативного учёта о поступлении материалов, в форме внутренней отчётности «Материальный отчёт по поступлению и использованию материалов»[\[30\]](#) (таблица 2.5).

Таблица 2.5

Анализ эффективности использования материалов, тыс. руб.

Показатель	2012 год	2013 год	Отклонение (+,-)
Выпуск товарной продукции	98 575	118 411	+19836
Материалы	80 723	81 331	+608
Покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия	1 342	1 470	+128
Топливо	2 681	3 280	+599
Отходы производства	3 987	996	-2991
Себестоимость продаж	2010319	2058237	+47918
Материалоемкость,	0,8	0,7	-0,1
Покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия	0,014	0,012	-0,002
Топливо	0,027	0,028	+0,001
Коэффициент отходов	0,04	0,01	-0,03

Данные таблицы 2.5 показывают прирост продукции в 2014г. по сравнению с 2013г. на 19836 тыс.р., что обусловлено увеличением суммы материальных затрат на 608 тыс.р. При этом произошло снижение материалоемкости на 0,1, то есть снизилась величина материальных затрат, приходящихся на 1 руб. произведенной продукции. Так же произошло снижение коэффициента отходов. Данные факты следует

оценить как положительную тенденцию.

С 2011 года также наблюдается рост показателей, как производительности труда, так и уровня средней заработной платы. Затраты ФОТ на 1 руб. товарной продукции в 2012 году снизились на 27 %, что положительно сказывается на экономике предприятия.

Таблица 2.6

Динамика изменения производительности труда и средней заработной платы

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Производительность труда, % к предыдущему периоду	100	123	115
Уровень средней заработной платы, % к предыдущему периоду	100	131,4	115
Затраты ФОТ на 1 руб. товарной продукции, % к предыдущему периоду	100	97,6	73

Таким образом, в процессе потребления материальных ресурсов происходит их трансформация в материальные затраты, поэтому экономное использование материальных ресурсов снижает себестоимость продукции[31].

3. Направления совершенствования эффективности использования материальных и трудовых ресурсов на предприятии

3.1. Направления повышения эффективности использования материальных ресурсов

предприятия

Исходя из вышесказанного, опишем рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Ильдан».

Главной причиной текучести кадров в ООО «Ильдан» является неудовлетворенность заработной платой, т.е. руководство не достаточно стимулирует персонал к работе. Так как руководство не имеет возможности поднять заработную плату, то эту неудовлетворенность можно компенсировать премиями, также немаловажно нематериальное стимулирование, которое повышает лояльность персонала.

Мероприятия, которые можно применить на данном этапе развития предприятия:

1. Ввести систему премий для всего персонала.
2. Ввести такие виды нематериального стимулирования, как награждение почетной грамотой, объявление благодарности.

3.2. Экономическая эффективность разработанных мероприятий

ООО «Ильдан» в год получает выручку от выполненных работ в размере 1042,19 млн. руб.. Рассчитаем экономический эффект с учетом внедрения рекомендованных мероприятий (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Экономический эффект мероприятий по улучшению мотивации персонала в расчете на год

Мероприятие	Затраты, руб.	Социальный эффект
-------------	---------------	-------------------

1. Ввести систему премий для всего персонала (за высокие достижения по итогам года)	Премии - 20% в год от ФОТ (плановый) = 869,1 т.р. * 20% = 173,82 т.руб.	Повышение удовлетворенности работой, повышение производительности (т.к. работник будет чувствовать результаты своей деятельности)
2. Ввести такие виды нематериального стимулирования, как награждение почетной грамотой, объявления благодарности	100 шт. * 20 руб. = 2000 руб/год (затраты на покупку бланков, грамот и благодарностей)	Улучшение морально-психологического климата, повышение лояльности персонала
ИТОГО (экономический эффект)	175,82 т.руб.	

Экономическую эффективность рассчитаем по формуле:

$$Ээф = Эч * СЗПгод * Котч, (2.6)$$

где Эч - количество высвобожденных работников,

СЗПгод - среднегодовая заработная плата,

Котч - коэффициент отчислений (1,34)

Для начала найдём количество высвобожденных работников:

$$Эч = Чисх - Чисх / Iпт, (2.7)$$

где Чисх - численность исходная,

Iпт - изменение производительности труда.

$$Эч = 2955 - 2955 / 1,1 = 269 \text{ (чел.)}$$

$$Ээф = 269 * 264000 * 1,34 = 951614,4 \text{ (руб.)}$$

Экономическая эффективность составляет 951614,4 рублей

Заключение

Таким образом, на основании проанализированного материала можно сделать следующие выводы.

Главным и определяющим элементом системы управления любого современного предприятия являются трудовые ресурсы, которые оказывают решающее влияние на ее формирование и совершенствование. Факторами эффективной хозяйственной деятельности каждого предприятия в рыночных условиях есть обеспеченность его трудовыми ресурсами, рациональный режим труда, эффективность использования рабочего времени, повышение производительности труда. Необходимым условием управления персоналом предприятия, поиск резервов повышения производительности труда и усовершенствование системы материального поощрения есть проведение анализа современного состояния использования трудовых ресурсов предприятия. В условиях рыночных отношений главной целью анализа динамики персонала, есть установление изменений его количественного и качественного состава с позиции соответствия темпам развития хозяйственной деятельности торгового предприятия.

Таким образом, в центре деятельности предприятия, как социально-экономической системы, стоит конкретный человек, являющийся ключевым элементом экономического планирования механизма предприятия. Для этого рассмотрим подробнее значение персонала и эффективность его использования в организации.

Главная задача кадровой политики ООО «Ильдан» в настоящее время – привлечение грамотных специалистов к работе. Много лет ООО «Ильдан» является площадкой для проведения практики студентов. Целью практики является формирование и развитие профессиональных компетенций студентов, подготовка студента к самостоятельной профессиональной деятельности.

Кадровый потенциал организации имеет высокий образовательный уровень и перспективы профессионального роста.

В практической части проведено исследование персонала предприятия ООО «Ильдан». Была рассмотрена структура текучести кадров по основным категориям персонала. Исследование показало, что наиболее «текучим» контингентом

персонала являются работники до 30 лет. После пяти лет стажа происходит резкое снижение текучести, что объясняется фактором возраста, так и проблемами адаптации. Работники со средним уровнем образования чаще меняют работу.

Главной причиной текучести кадров в ООО «Ильдан» является неудовлетворенность заработной платой, т.е. руководство недостаточно стимулирует персонал к работе. Так как руководство не имеет возможности поднять заработную плату, то эту неудовлетворенность можно компенсировать премиями, также немаловажно нематериальное стимулирование, которое повышает лояльность персонала.

В связи с этим были предложены мероприятия, которые можно применить на данном этапе развития предприятия:

1. Ввести систему премий для всего персонала.
2. Ввести такие виды нематериального стимулирования, как награждение почетной грамотой, объявление благодарности.

Библиография

1. Альбеков, А. У., Митько О. А. Финансовый анализ предприятия.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.— 416 с.
2. Артеменко В.Г., Остапова В.В. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / В.Г. Артеменко, В.В. Остапова- М.: Омега-Л, 2012. - 436 с.
3. Балабанов, И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта / И. Т. Балабанов — М.: Финансы и статистика, 2013. — 560с.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с.
5. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.
6. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.
7. Дикусарова М. Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики [Текст] / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 99-101.
8. Егоршин А. П. Управление персоналом. — Н-Новгород: НИМБ, 2011. — 607 с.

9. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
10. Иванова-Швещ Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. Управление персоналом. — М.: ЕАОИ. — 2012.
11. Косолапова М.В., Свободин В.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие/ М.В. Косолапова, В.А. Свободин. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 248с.
12. Кулагина, Г.Д. Макроэкономическая статистика / Г.Д. Кулагина. - М.: МЭСИ, 2009. - 287с.
13. Маркс, К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К.Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения, Т. 23.
14. Медведева, О.В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия / О. В. Медведева, Е. В. Шпилевская, А. В. Немова. - М.: Феникс, 2012. - 352 с.
15. Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. - СПб.:Издательство СПбГИЭА. 2012. - 119 с.
16. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. - М.: Инфра-М , 2013. - 384с.
17. Сейдахметова, Ф. С. Современный бухгалтерский учет: учеб. пособие.— Алматы: ТОО «Издательство ЕМ», 2010.— с. 125-126.
18. Соловьев, А.П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. - Л.: Лениздат, 2013. - 56с.
19. Труд и заработная плата в СССР. Словарь справочник. / Составитель Богатыренко З.С. - М.: Экономика, 2012. - 432с.
20. Чижов Б.А. Вопросы труда и заработной платы. - М.: Главбух, 2011. - 255с.
21. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. - Екатеринбург: Издательство Уральского государственного экономического университета, 2013. - 235 с.
22. Шеремет, А. Д., Негашев Е. В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций.— 2-е изд., перераб. и доп.— М.: ИНФРА-М, 2010.— 108 с.
23. Экономика труда / Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. - М.: Юрист, 2012. - 256с.
24. Юсова М.Н. Комплексный экономический анализ финансовохозяйственной деятельности предприятия: конспект лекций / М.Н. Юсова. - Омск: ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А.Столыпина, 2012. - 59 с.

25. Ануфриев В.С. Учет материально - производственных запасов //Бухгалтерский учет. - 2010. - № 4. - С.45-47.
 26. Белых Л.П. Финансовый анализ в оценке материально - производственных запасов// Бухгалтерский учет. - 2012. - №10. - С.93-97.
 27. Баринов А.П. Анализ и учет материально - производственных запасов предприятия// Финансовый бизнес. - 2011. - №1. - С.55-56.
 28. Кожевникова Е.А. Анализ эффективности использования персонала предприятия / Е.А. Кожевникова // Планово-экономический отдел. - 2011. - №8. - С.3-6
 29. Рябин А., Калашников Л. Кадровая политика предприятия // Служба кадров и персонал. — 2014. — № 3 — С.15.
 30. Хегай, И. Методы оценки ТМЗ — критерии сравнения и выбора // Бюллетень Бухгалтера. — 2013.— № 29.— 31 с.
-
1. - Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. - СПб.:Издательство СПбГИЭА. 2012. - 119 с. [↑](#)
 2. - Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с. [↑](#)
 3. - Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с. [↑](#)
 4. - Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. - М.: Инфра-М , 2013. - 384с. [↑](#)
 5. - Балабанов, И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта / И. Т. Балабанов — М.: Финансы и статистика, 2013. — 560с. 12 [↑](#)
 6. - Косолапова М.В., Свободин В.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие/ М.В. Косолапова, В.А. Свободин. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 248с. [↑](#)

7. - Баринов А.П. Анализ и учет материально - производственных запасов предприятия// Финансовый бизнес. - 2011. - №1. - С.55-56. [↑](#)
8. - Артеменко В.Г., Остапова В.В. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / В.Г. Артеменко, В.В. Остапова- М.: Омега-Л, 2012. - 436 с. [↑](#)
9. - Медведева, О.В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия / О. В. Медведева, Е. В. Шпилевская, А. В. Немова. - М.: Феникс, 2012. - 352 с. [↑](#)
10. - Балабанов, И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта / И. Т. Балабанов — М.: Финансы и статистика, 2013. — 560с. [↑](#)
11. [↑](#)
12. - Альбеков, А. У., Митько О. А. Финансовый анализ предприятия.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.— 416 с. 4 [↑](#)
13. - Сейдахметова, Ф. С. Современный бухгалтерский учет: учеб. пособие.— Алматы: ТОО «Издательство ЕМ», 2010.— с. 125-126. [↑](#)
14. - Хегай, И. Методы оценки ТМЗ — критерии сравнения и выбора // Бюллетень Бухгалтера. — 2013.— № 29.— 31 с. 3 [↑](#)
15. - Юсова М.Н. Комплексный экономический анализ финансовохозяйственной деятельности предприятия: конспект лекций / М.Н. Юсова. - Омск: ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А.Столыпина, 2012. - 59 с. [↑](#)
16. - Экономика труда / Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. - М.: Юрист, 2012. - 256с. [↑](#)
17. - Кулагина, Г.Д. Макроэкономическая статистика / Г.Д. Кулагина. - М.: МЭСИ, 2009. - 287с. [↑](#)

18. - Труд и заработная плата в СССР. Словарь справочник. / Составитель Богатыренко З.С. - М.: Экономика, 2012. - 432с. [↑](#)
19. - Соловьев, А.П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. - Л.: Лениздат, 2013. - 56с. [↑](#)
20. - Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. [↑](#)
21. - Иванова-Швец Л. Н., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. Управление персоналом. — М.: ЕАОИ. — 2012. [↑](#)
22. - Маркс, К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К.Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения, Т. 23. [↑](#)
23. - Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с. [↑](#)
24. - Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. - СПб.:Издательство СПбГИЭА. 2012. - 119 с. [↑](#)
25. - Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. - Екатеринбург: Издательство Уральского государственного экономического университета, 2013. - 235 с. [↑](#)
26. - Дикусарова М. Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики [Текст] / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 99-101. [↑](#)
27. - Кожевникова Е.А. Анализ эффективности использования персонала предприятия / Е.А. Кожевникова // Планово-экономический отдел. - 2011. - №8.

- С.3-6 [↑](#)

28. - Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с. [↑](#)
29. - Белых Л.П. Финансовый анализ в оценке материально - производственных запасов// Бухгалтерский учет. - 2012. - №10. - С.93-97. [↑](#)
30. - Баринов А.П. Анализ и учет материально - производственных запасов предприятия// Финансовый бизнес. - 2011. - №1. - С.55-56. [↑](#)
31. - Косолапова М.В., Свободин В.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие/ М.В. Косолапова, В.А. Свободин. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 248с. [↑](#)