

Содержание:

Введение

На сегодняшний день исследования теории того, что человеческий капитал является фактором, который оказывает влияние на рыночные позиции (конкурентоспособность) предприятия и на его финансовые результаты, является актуальным.

Само понятие «человеческого капитала» возникло в конце 20 века. Причиной появления данного термина стало то, что формирование рыночной инновационной экономики страны стало зависимо от человека.

Человеческий капитал в современном мире представляет собой теоретическую и практическую науку о развитии персонала любого предприятия. Так же на сегодняшний момент человеческий капитал основан на знаниях, квалификации, компетенциях и прочих личных и профессиональных качествах человека.

Целью данной работы является изучение практики управления качеством человеческого капитала в ООО «УК Эволюция».

Задачами данного исследования выступают:

- исследование эволюции теории человеческого капитала и современная трактовка понятия «человеческий капитал организации»;
- исследование роли человеческого капитала организации как одного из факторов ее конкурентоспособности;
- исследование структуры и критерии качества человеческого капитала организации, методики его оценки;
- проведение анализа характеристика организации и анализ динамики качества ее человеческого капитала за период 2016-2018гг. ООО «УК Эволюция»;
- проведение оценки сложившейся в организации ООО «УК Эволюция» практики управления повышением качества человеческого капитала и выявленные в ней недостатки;

- проведение оценки эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала организации ООО «УК Эволюция».

Объект исследования: ООО «УК Эволюция».

Предмет исследования: практика работы ООО «УК Эволюция» в области управления качеством его человеческого капитала.

Теоретическая значимость: Теоретическая значимость курсовой работы заключается в проведении исследования влияния человеческого капитала на деятельность предприятия

Методы исследования: наблюдения, обобщения, статистический анализ, опросы.

Практическая значимость: повышение эффективности практики управления качеством человеческого капитала ООО «УК Эволюция».

Структура исследования: Структура представленной работы состоит из введения, трех основных глав, заключения и списка используемой литературы.

Во введение обоснована актуальность данной темы исследования, сформулированы цель исследования и основные задачи, поставленные для достижения цели исследования, сформулированы объект и предмет исследования, предполагаемые методы исследования и практическая значимость.

В первой главе представленной работы было проведено исследование теоретического материала на тему эволюции человеческого капитала, исследование роли человеческого капитала организации как одного из факторов ее конкурентоспособности, исследование структуры и критерии качества человеческого капитала организации, методики его оценки.

Во второй главе представленной работы было проведено исследование на основании конкретного предприятия ООО «УК Эволюция». Были проведены такие анализы, результатами которых стали: краткая характеристика компании, результаты оценки сложившейся в организации ООО «УК Эволюция» практики управления повышением качества человеческого капитала и выявленные в ней недостатки и результаты оценки эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала организации ООО «УК Эволюция».

В заключение представленной работы были сделаны общие выводы по всем трем главам.

В списке литературы были указаны основные источники, которые были использованы при проведении исследования и написания данной работы.

1. Человеческий капитал и рыночные позиции современной организации

- 1.

Эволюция теории человеческого капитала и современная трактовка понятия «человеческий капитал организации»

По мнению многих исследователей сущность человеческого капитала представляет собой имеющийся у конкретного человека запас знаний, опыта и мотивации. На рисунке 1 приведена специфика особенностей человеческого капитала.

Рисунок 1 - Специфика особенностей человеческого капитала в современном мире [\[1\]](#)

Начало исследований в отношении изучения сущности, специфики и значения человеческого капитала положено 20 веку. Самыми известными учеными, которые проводили исследования по данной теме были признаны Петти, В, Смит А. (он больше позиционировался по системе мотивации сотрудников как образующей человеческого капитала), Маркс, К. В таблице 1 приведены основные понятия человеческого капитала, основанные на исследованиях теоретических научных работ разных авторов.

Таблица 1 - Основные понятия человеческого капитала разных авторов

Автор	Расшифровка понятия по автору
определения	

Т. Шульц [2]	человеческие возможности и способности, которые являются или врожденными или приобретенными.
Г.Беккер [3]	приобретенные навыки человека, которые он получает в течение жизни.
А. Смит [4]	совокупность приобретенных и полезных способностей

На основании данной таблицы можно сформулировать единое обобщённое понятие человеческого капитала. Он представляет собой приобретенные навыки человека, которые выражаются в виде опыта, знаний, образования в совокупности с врожденными личностными характеристиками человека.

Сущность теоретических исследований человеческого капитала заключается в образующихся связях доходов организации, которые зависят от личностных характеристик сотрудников: от их знаний, умений, опыта и прочих качеств и способностей. Таким образом, практически все исследования по теме эффективности использования человеческого капитала сводятся к оценке эффективности использования человеческих ресурсов. В принципе эффективность использования человеческого капитала можно проводить путем анализа человеческих ресурсов.

На основании изученного теоретического материала можно сделать вывод, что ученые выделяют определённую структуру человеческого капитала. Представим ее рисунке 2.

Рисунок 2 – Структура человеческого капитала[\[5\]](#)

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что выделяют два основных вида человеческого капитала:

- отчуждаемый человеческий капитал;
- неотчуждаемый человеческий капитал.

К неотчуждаемому человеческому капиталу относятся те элементы, которые непосредственно касаются сотрудников – в личном формате. К отчуждаемому можно отнести те элементы, которые являются обобщенными – то есть касаются

организационных моментов деятельности компании, которые реализуются с целью создания благоприятной атмосферы в коллективе.

Помимо вышеуказанной классификации человеческого капитала к нему применяют еще одно разделение: положительный вид и отрицательный вид человеческого капитала. Положительный вид человеческого капитала представляет собой тот вид, который приносит отдачу на расходы организации на вложения в сотрудников. Отрицательный вид – соответственно наоборот – не приносит отдачи в виде доходности организации от использования человеческого капитала.

Человеческий капитал имеет свою классификацию, которую мы рассмотрели выше. Так человеческий капитал подразделяется на приобретенные и врожденные. Но большая численность исследователей делают акцент именно на приобретенных качествах сотрудников в процессе исследования человеческого капитала.

Субъектами человеческого капитала можно отнести:

- государство
- предприятие, которое формирует человеческий капитал
- семья человека

В итоге субъекты человеческого капитала это окружение человека с которыми он вступает в экономические отношения.

- 1. Роль человеческого капитала и его влияние на рыночные позиции и финансовые результаты организации

Человеческий капитал, он же человеческие ресурсы предприятия оказывают прямое влияние на рыночную позицию предприятия и его финансовые результаты.

Человеческие ресурсы предприятия представляют собой сотрудников предприятия, которые выполняют свои обязательства. От того, на сколько данные сотрудники являются квалифицированными и от того на сколько ответственно подойдут к выполнению своих трудовых обязанностей и обязательств и от того на сколько качественно они их выполняют зависит в целом эффективность деятельности предприятия.

Человеческий капитал можно определить как ключевой элемент эффективности деятельности организации.

Эффективность управления человеческим капиталом и его развитием приводит организацию к повышению эффективности деятельности и соответственно к повышению доходности.

Работа организации в отношении повышения эффективности деятельности человеческого капитала можно разбить по следующим элементам:

- потенциал сотрудников,
- сплочение и повышение благоприятности социально-психологического климата в коллективе;
- мотивация сотрудников;
- повышение преданности сотрудников организации;
- формирование корпоративной культуры и этики.

Таким образом, можно сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал – это те расходы, которые организация осуществляет на повышение эффективности мотивации сотрудников, на создание благоприятных рабочих условий, выплату материальных мотиваций (премии, материальная помощь), формирование корпоративной среды организации (проведение мероприятий для всех сотрудников, внедрение единой формы и так далее).

Все перечисленные элементы способствуют формированию эффективной системы взаимодействия организации и ее сотрудников. В связи устанавливается определенная благоприятная среда для осуществления деятельности для сотрудников, в связи, с чем повышается потенциал работников и увеличивается человеческий капитал организации.

- 1.

Структура и критерии качества человеческого капитала организации, методики его оценки

Самым наиболее используемым и простым методом оценки человеческого капитала является способ натуральной оценки, результат которой измеряется в человеко-

годах обучения. Суть данного метода оценки заключается в том, что, чем больше человек затрат времени на обучение, тем выше его знания, и тем больший человеческий капитал.

Вторым по распространенности является метод, который заключается в том, что человеческий капитал и его измерение проводится путем прогнозирования и капитализации доходов компании на основе ее расходов в отношении персонала. Суть данного метода заключается в том, что каждый человек склонен оценивать конкретную сумму денежных средств или набор определенных благ, которые необходимы для его мотивации.

Существует два самых распространенных метода, которые используются для определения стоимости:[\[6\]](#)

1. Метод расчета прямых затрат на персонал организации;
2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала.

Рассмотрим их подробнее.

Первый метод заключается в том, что менеджерам по работе с персоналом организации необходимо провести расчет совокупных расходов на персонал в организации. Сюда относят такие расходы как: выплата заработной платы, отчисления во внебюджетные фонды, расходы на обучение, на повышение квалификации сотрудников. Положительной стороной данного метода является его простота. Отрицательной стороной данного метода является – неполная оценка всего человеческого капитала организации.

Второй метод основан на сумме всех расходов и потенциального ущерба при случае ухода сотрудника из организации. В данном методе для расчета используются следующие показатели:

- полные расходы на сотрудников организации, осуществляемые конкурентом (управленческие расходы в отчете о финансовых результатах);
- размер индивидуальных премий сотрудникам конкурирующей организации (применяется метод экспертных оценок), которые последняя может заплатить сотрудникам для перехода к ним;
- экономический ущерб, который понесет организация в случае ухода сотрудника на время поиска замены ему, обучение нового сотрудника и т.д.;

- потеря интеллектуальных данных (навыки, потенциал и прочие);

- возможная потеря части рынка.

Американский экономист Беккер Г. разработал формулу для данного метода.

Приведем формулу для расчета:[\[7\]](#)

$$Va = , (1)$$

где, В – общий объем суммы заработной платы, то есть ФОТ;

С – объем оплаты труда, которая приходится на труд ;

n – возраст окончания трудовой деятельности сотрудника предприятия;

i – % ставка

Таким образом, на данный момент времени организации применяют два вида подходов для расчета оценки человеческого капитала. Более эффективным методом для расчета оценки человеческого капитала является второй метод – математический - по формуле Беккера Г. Данный метод позволяет выразить человеческий капитал в денежном выражении и сопоставить расходы на развитие человеческого капитала и доходность от его развития.

Для оценки эффективности использования человеческого капитала проводят анализ финансовых показателей предприятия и анализа кадровой работы в компании.

Основоположником финансового анализа принято считать Шеремета А.Д. Данный ученый написал многие научные труды на тему проведения финансового анализа. В основном применяет коэффициентный анализ.

Информационной базой для оценки финансового состояния предприятия являются данные его финансовой отчетности (баланс, отчет о финансовых результатах).

Основная сущность финансового анализа заключается в определении финансового положения организации. То есть проведение финансового анализа способствует определению платежеспособности, финансовой устойчивости, обеспеченностью собственными средствами организации и прочего.

В отношении анализа кадровой работы в компании проводится расчет показателей по кадрам: текучести кадров, обеспеченности, структуры, динамики и пр.

- 1. Основные направления кадровой работы по повышению качества человеческого капитал организации и инвестирование в его развитие

Основные направления кадровой работы по повышению качества человеческого капитал заключаются в следующих направлениях кадровой работы:

- обеспечение высококачественной рабочей силой, которое включает в себя как планирование и анализ текучести кадров, так и отбор, прием, высвобождение (выход на пенсию, увольнения);
- обучение работников и переподготовка, проведение аттестаций с оценкой уровня квалификации, организация продвижения по службе;
- обеспечение техники безопасности, разнообразных социальных выплат. Отделы по работе с персоналом должны принимать участие в обсуждении с профсоюзами коллективных договоров, в разборе жалоб, осуществляют контроль за дисциплиной.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой расходы организации в такие сферы развития и деятельности сотрудников как: их образовательный процесс, повышение квалификации, приобретение опыта (обмен опытом с другими), охрана и забота о здоровье сотрудников (дополнительное медицинское страхование, отдых в санатории и т.д.).

Инвестиции организации в человеческий капитал связаны с конкретным сотрудником. То есть организация осуществляет расходы на развитие определенного сотрудника, который повышает свой потенциал.

На сегодняшний день по опыту многих крупных компаний можно сделать вывод, что инвестиционные вложения в человеческий капитал приносят намного больше прибыли и повышают доходность организации в большей степени, чем инвестиционные вложения в производственные мощности. Таким образом, человеческий капитал можно определить как ключевой элемент эффективности деятельности организации.

Эффективность управления человеческим капиталом и его развитием приводит организацию к повышению эффективности деятельности и соответственно к повышению доходности.

Работа организации в отношении повышения эффективности деятельности человеческого капитала можно разбить по следующим элементам:

- потенциал сотрудников,
- сплочение и повышение благоприятности социально-психологического климата в коллективе;
- мотивация сотрудников;
- повышение преданности сотрудников организации;
- формирование корпоративной культуры и этики.

Таким образом, можно сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал – это те расходы, которые организация осуществляет на повышение эффективности мотивации сотрудников, на создание благоприятных рабочих условий, выплату материальных мотиваций (премии, материальная помощь), формирование корпоративной среды организации (проведение мероприятий для всех сотрудников, внедрение единой формы и так далее).

Все перечисленные элементы способствуют формированию эффективной системы взаимодействия организации и ее сотрудников. В связи устанавливается определенная благоприятная среда для осуществления деятельности для сотрудников, в связи, с чем повышается потенциал работников и увеличивается человеческий капитал организации.

Инвестиции представляют собой денежные вложения в определенную деятельность или объекты, которые в дальнейшем принесут выгоду (доходы организации).

Инвестиции бывают двух видов по сроку вложения: долгосрочные и краткосрочные. Инвестиции в человеческий капитал могут быть и краткосрочными и долгосрочными. Например, взять такое элемент человеческого капитала как образование. Сотрудник может получать высшее образование за счет организации – это будет долгосрочная инвестиция (в течение 5-6 лет), которая впоследствии принесёт доходность. Так же сотрудник может повысить свою квалификацию за счет организации – это будет краткосрочная инвестиция в человеческий капитал – так как курсы повышения квалификации все краткосрочные.

Экономисты на сегодняшний день выделяют три вида инвестиционных вложений в человеческий капитал:[\[8\]](#)

- инвестиции в образование сотрудников;

- инвестиции в сферу здравоохранения сотрудников;
- инвестиции на мобильность сотрудников (географическая миграция сотрудников).

Рассмотрим их немного подробнее.

Инвестиции в образование сотрудников представляют собой финансовые вложения организации в разные виды образовательных процессов для сотрудников. Например, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, семинары, обмен опытом и прочие (все что может повысить уровень знаний сотрудника). Сотрудник впоследствии сможет использовать полученные знания на благо организации, на повышение производительности труда.

Инвестиции в сферу здравоохранения сотрудников представляют собой расходы организации, направленные на обеспечение дополнительных к ОМС мероприятиям по обеспечению здоровья сотрудников. Здоровый сотрудник имеет высокую производительность труда. Сотрудник с низким уровнем здоровья часто берет больничный отпуск, чем снижает в целом доходность организации, так как организация лишается дополнительного источника человеческого ресурса. К мероприятиям по данному виду инвестиций можно отнести следующие:[\[9\]](#)

- приобретение дополнительных медицинских страховых продуктов;
- заключение договоров с медицинскими учреждениями на прохождение медицинского осмотра;
- отдых и лечение сотрудников при необходимости в санаториях и профилакториях.

Инвестиции на мобильность сотрудников (географическая миграция сотрудников) представляют собой расходы организации на передвижение сотрудников. К таким видам расходов можно отнести следующие:

- командировочные расходы;
- расходы на смену места работы сотрудника: работник с высокой производительностью труда направляется на работу в другой регион (город) в филиал организации с низкой доходностью с целью обучения сотрудников филиала и повышения производительности труда. В данном виде расходов будет следующие: расходы на проживание сотрудника, расходы на транспортировку

(билеты на проезд, провоз багажа).

Оценка эффективности инвестиций основывается на соотношении расходов на мероприятия и полученной отдачи – то есть доходности вложенных инвестиций. Оценка инвестиций в человеческий капитал не исключение – эффективность данного вида инвестиций определяется по общим правилам. Единственным отличием будет проведение оценки социальной значимости инвестиций в человеческий капитал.

Для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал организации проводится оценка по следующей методике:

- оценка социальной значимости (эффективности) инвестиций в человеческий капитал;
- оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал (ROI).

Оценка социальной значимости инвестиций проводится по следующей формуле:
[\[10\]](#)

$$NCI_{min} = , (2)$$

где $Z_i = Z_i (C_{ij}, N_{ij})$ – сумма определенного вида расходов в месяц на обеспечение деятельности человеческого капитала;

C_{ij} – цена услуги;

N_{ij} – норма потребления.

N – численность групп расходов на обеспечение деятельности человеческого капитала.

Далее проводится оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал. Для этого используется следующая формула:[\[11\]](#)

$$ROI = (\Delta D - Z) / Z * 100\% (3)$$

где ΔD – темп роста (прироста) доходов после реализации мероприятий по повышению эффективности использования человеческого капитала;

Z – расходы на мероприятия.

При условии что значение показателя ROI больше 20%, то предлагаемые мероприятия не эффективны и не целесообразны. При условии что значение показателя ROI находится в диапазоне от 20% до 150%, то предлагаемые мероприятия эффективны и целесообразны.

Краткие выводы по главе

На основании всего выше сказанного в первой главе можно сделать вывод, что человеческий капитал представляет собой тесное взаимодействие организации и ее сотрудников. Эффективность использования человеческого капитала повышает доходность и эффективность деятельности организации.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения организации в денежном виде в развитие сотрудников.

Эффективность данных инвестиций определяется путем расчета экономической эффективности инвестиционных вложений. Данная оценка инвестиций в человеческий капитал проводится двумя этапами. Сначала проводится расчет эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал в социальной сфере. Затем проводится оценка экономической эффективности

2. Анализ человеческого капитала и его влияние на рыночные позиции и финансовые результаты организации на примере ООО «УК Эволюция»

2.1. Краткая характеристика организации и анализ динамики качества ее человеческого капитала за период 2016-2018гг.

ООО «УК Эволюция» является юридическим лицом с организационно – правовой формой общества с ограниченной ответственностью.

Данное предприятие является дочерней компанией ПАО «Транснефть».

Компания зарегистрирована 19.01.2016 года.

Юридический адрес: город Москва, ул. Пресненская набережная, д. 4, строение 2, помещение 4.01. Юридический адрес совпадает с фактическим адресом местонахождения компании.

Основным видом деятельности компании является: 68.20.2 аренда и управление собственным и арендованным нежилым недвижимым имуществом.

Помимо основного вида деятельности зарегистрировано 30 дополнительных видов деятельности.

Так же данная компания оказывает услуги клининга, питания, автотранспортного обеспечения, а также услуги по управлению эксплуатацией объектов недвижимости.

Данная компания является дочерней компании ПАО «Транснефть».

Приведем организационную структуру ООО «УК Эволюция» на рисунке 3.

Руководитель компании

Оценщик недвижимости

Охранник

Специалисты по работе с недвижимым имуществом

Рисунок 3 - Организационная структура ООО «УК Эволюция»

Данная организационная структура компании имеет линейно функциональный вид. Данный вид организационной структуры является наиболее подходящим для данной компании. Так как прослеживается четкая иерархия в управленческой деятельности и четкое разделение функций и обязанностей структурных подразделений, и работников.

Приведем штатное расписание ООО «УК Эволюция».

Таблица 2 - Штатное расписание и фактическая численность сотрудников ООО «УК Эволюция»

Наименование должности	Штатная численность сотрудников	Фактическая численность сотрудников		Фактическая численность сотрудников на 2018 год
		2016 год	2017 год	
Административные работники				
Руководитель компании	1	Администрация		1
Специалисты по работе с недвижимым имуществом	2	Отдел работы с недвижимостью 4 3		2
Оценщик недвижимости	1	Отдел оценки недвижимости 2		1
Охранник	2	Вспомогательный отдел 3 2		2
Итого		10	8	6

Проведем анализ человеческого потенциала ООО «УК Эволюция».

Численность сотрудников ООО «УК Эволюция» на 2019 год составляет 6 человек. В таблице 3 представлена структура кадрового состава.

Таблица 3- Структура кадрового состава по стажу работы

Срок стажа	Кол-во чел. %	
Стаж работы менее 1 года	1	16,7
Стаж работы от 1 года до 10 лет	4	66,6
Стаж работы более 10 лет	1	16,7

На основании данной таблицы можно сделать вывод, что основная численность работников исследуемой компании приходится на сотрудников со стажем работы от 1-10 лет.

Таблица 4- Структура кадрового состава по половому признаку (%)

Год	Мужчины (%)	Женщины (%)
2016 год	4	2
2017 год	4	2
2018 год	4	2

На основании проведенного анализа динамики человеческого капитала в исследуемой организации можно сделать вывод, что численность персонала снижается. Основной контингент сотрудников это мужчины со стажем работы от 1 года до 10 лет.

При анализе используется динамика списочной численности работников, их заработная плата, фонд оплаты труда и производительность труда (определяется как отношение доходов предприятия на численность работников) в целом.

Анализ данных показателей представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Динамика трудовых показателей ООО «УК Эволюция»

Показатель	2016г.		2017г.		Выполнение плана, %	Изменение, % к 2016 г.
	Факт	План	Факт	План		
Среднемесячная заработная плата, руб.	31248	31272	31926		102,1	102,2
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	188613,5	189882	189643,1		99,8	100,6
Производительность труда, руб/1 чел.	188352	178316	186339		104,5	98,9

По данным таблицы 4 можно сделать вывод о том, что численность персонала снизилась за рассматриваемый период снизился на 9,2%, вследствие чего произошел незначительный рост производительности труда на 0,8%. Это, в свою очередь, повлияло на выполнение показателей работы компании ООО «УК Эволюция», рост заработной платы работников (11,4%) и фонд оплаты труда (на 9,6%), соответственно. Заработная плата увеличивалась за счёт индексации и выполнения плановых показателей работы.

Анализ данного показателя в целом по ООО «УК Эволюция» приведен в таблице 6.

Таблица 6 - Динамика среднемесячной заработной платы в целом по ООО «УК Эволюция»

Показатель	2016г.		2017г.		Выполнение плана, %	Изменение, %
	Факт	План	Факт	План		

к 2016 г.

Среднемесячная заработная плата, руб.	32297	32655	32708	100,2	101,2
---------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

По данным таблицы 19 можно сказать о росте среднемесячной заработной платы работников компании ООО «УК Эволюция». Показатель за три года вырос на 9,2% (2752руб.) в связи с индексацией заработной платы на 2,63%, повышением среднего размера премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, а также с единовременными выплатами характера. К 2016г. рост заработной платы составил 1,2% (411руб.) за счет индексации.

Среднемесячная заработная плата имеет тенденцию роста в целом за исследуемый период на 11,4% (или 3262руб.). В сравнении с 2016г. рост составил 2,2% (678руб.). В целом, среднемесячная заработная плата за 2017г. содержалась выше установленного плана на 2,1%.

На рисунке 5 проиллюстрировано изменение среднемесячной заработной платы по видам деятельности.

Рисунок 5- Среднемесячная заработная плата

Анализ фонда оплаты труда приведен в таблице 6 по перевозочному процессу и прочим видам деятельности.

Таблица 7- Динамика фонда оплаты труда

Показатель	2016г.		2017г.		Изменение, % к 2016 г.
	Факт	План	Факт	Выполнение плана, %	

Фонд оплаты труда, тыс.руб.	152313,2	152825	152680	99,9	100,2
--------------------------------	----------	--------	--------	------	-------

Исходя из данных таблицы 6 можно увидеть, что ФОТ в 2017г. увеличился на 8% к базисному периоду, и на 0,2% - к предыдущему периоду.

В 2017г. фактический фонд оплаты труда составил 99,8% к плану. Основная экономия к предусмотренным в плане суммам сложилась по оплате денежного вознаграждения руководителям, на которых распространяются особенности оплаты труда.

Проведем факторный анализ ФОТ в компании ООО «УК Эволюция». В таблице 8 представлена основа для факторного анализа за 2017 год.

Таблица 8- Анализ фонда заработной платы

Показатель	План	Факт	Отклонение
Валовой объем выручки, руб.	154301	156540	2239
Выручка от продаж, руб.	154301	156540	2239
Прибыль от продаж, руб.	11782	14660	2878
Чистая прибыль, руб.	11782	14660	2878
Среднесписочная численность сотрудников, чел.	98	98	0
Всего рабочих (фабрика), чел.	65	65	0
Удельный вес рабочих	66,3	66,3	0

Кол-во дней отработанных одним рабочим	247	247	0
--	-----	-----	---

На основании данных в выше представленной таблицы проведем анализ использования фонда заработной платы.

Таблица 9- Анализ использования фонда заработной платы

Состав фонда заработной платы	План	Факт
-------------------------------	------	------

Переменная часть ФЗП, руб.	37057	36963.1
----------------------------	-------	---------

Постоянная часть ФЗП, руб.	152825	152680
----------------------------	--------	--------

Коэффициент выполнения плана по производству составляет: $156540/154301=1,015$

Проведем расчет абсолютного и относительного отклонения по ФЗП:

$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = 189643,1 - 189882 = -238,9$ руб.

$\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = 189643,1 - (37057*1,015 + 152825) = -776,619$ руб.

Следовательно на данном предприятии имеется относительная экономия в использовании ФЗП в размере 777 руб.

В сети интернет отчетность ООО «УК Эволюция» представлена двумя основными формами:

- бухгалтерский баланс;
- отчет о финансовых результатах.

Таблица 10- Анализ бухгалтерского баланса

Актив	2016	2017	Абсолютное изменение	Темп роста
-------	------	------	----------------------	------------

2017 к 2016	2018	к	2017	
1. Внеоборотные активы	1148	1877	729	38,84
1.1. Основные средства	1148	1877	729	38,84
2. Оборотные (текущие) активы, в том числе:	21826	26065	4239	16,26
2.1. Запасы	1148	1877	729	38,84
2.2. Дебиторская задолженность	1793	4692	2899	61,79
2.3. Денежные средства и денежные эквиваленты	2273	2977	704	23,65
Баланс	22974	27942	4968	17,78
1. Капитал и резервы	2592	3904	1312	33,61
2. Долгосрочные обязательства	0	0	0	0,00
3. Краткосрочные обязательства, в том числе:	20383	24039	3656	15,21
Кредиторская задолженность	18412	17605	-807	-4,58
Валюта баланса	22975	27943	4968	17,78

На основании анализа бухгалтерского баланса можно сделать вывод, что имущественное положение ООО «УК Эволюция» растет и стабилизируется.

Так основные средства ООО «УК Эволюция» выросли за один год на 729 тыс. руб. или на 38,84%.

Наблюдается снижение кредиторской задолженности на сумму 807 тыс. руб. или на 4,58%. Но при этом наблюдается рост дебиторской задолженности на сумму 2899 тыс. руб. или на 61,79%.

Проведем анализ отчета о финансовых результатах.

Таблица 11- Анализ отчета о финансовых результатах

Наименование показателя	2016	2017	Отклонение	Темп роста
Выручка	16548	61060	44512	72,90
Себестоимость продаж	13229	57808	44579	77,12
Валовая прибыль (убыток)	3319	3252	-67	-2,06
Прибыль (убыток) от продаж	3319	3252	-67	-2,06
Проценты к уплате	0	108	108	100,00
Прочие доходы	3	64	61	95,31
Прочие расходы	341	1310	969	73,97
Прибыль (убыток) до налогообложения	2981	1898	-1083	-57,06
Текущий налог на прибыль	399	585	186	31,79

Чистая прибыль (убыток)	2582	1313	-1269	-96,65
-------------------------	------	------	-------	--------

На основании анализа данных из отчета о финансовых результатах ООО «УК Эволюция» можно сделать вывод, что выручка компании выросла на 44512 тыс. руб. или на 72,9%, но на основании возросших прочих расходов на сумму 969 тыс. руб. или на 73,97%, чистая прибыль ООО «УК Эволюция» снизилась на 1269 тыс. руб. или на 96,65% от объема прошлогодней чистой прибыли.

Так же на снижение чистой прибыли оказали влияние взятые заемные средства, так как по ним в 2017 году был выплачен процент в размере 108 тыс. руб.

2.2. Оценка сложившейся в организации практики управления повышением качества человеческого капитала и выявленные в ней недостатки

Трудовые ресурсы предприятия – персонал. При анализе используется динамика списочной численности работников, их заработная плата, фонд оплаты труда и производительность труда (определяется как отношение доходов предприятия на численность работников) в целом.

При приеме на работу в ООО «УК Эволюция» будущий сотрудник проходит несколько этапов:

1. Образование;
2. Отдел менеджмента проводит тестирование с кандидатами на психо-эмоциональное состояние;
3. Проводится собеседование с руководителем подразделения, куда устраивается работник;
4. 1-3 месяца – испытательный срок

По истечению испытательного срока руководством ООО «УК Эволюция» принимается решение об окончательном приеме на постоянную должность. При приеме на работу сотрудником отдела персонала на нового сотрудника больницы оформляется следующий перечень документов:

1. Приказ о приеме на работу

2. Приказ о наставничестве
3. Запись в трудовой книжке
4. Заведение личного дела, карточки Т-2

При приеме на работу все сотрудники, даже те, которые находятся на испытательном сроке, проходят обучение по работе с внутренним программным обеспечением больницы, а так же ознакамливаются с нормативной документацией.

В ООО «УК Эволюция» кадровая деятельность реализуется по двум направлениям:

1. Для работников предприятия;
2. Для работников предприятия, которые ушли на пенсию.

Для действующих работников ООО «УК Эволюция» реализуются следующие социальная программа:

- оздоровление: данная программа реализуется в виде субсидирования и частичной оплаты отдыха и лечения работников предприятия в санаториях.

Для сотрудников ООО «УК Эволюция», которые вышли на пенсию реализуется социальная программа по дополнительным пенсионным выплатам за выслугу лет.

Основным документом, регулирующим кадровую работу, является коллективный договор. На данный момент в ООО «УК Эволюция» действует редакция коллективного договора на 2017-2020 года.

Для оценки степени удовлетворенности руководителей работой персонала был проведен опрос. Всего в ООО «УК Эволюция» 1 человек, занимающий руководящие должности- директор компании.

В результате беседы с директором компании ООО «УК Эволюция» было выявлено, что все сотрудники компании -6 человек – осуществляют работу эффективно. Нареканий по работе нет. Есть мелкие недочеты, но они исправляются сотрудниками в режиме текущей работы.

2.3. Оценка эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала организации

Для определения эффективности в области управления персоналом произведем следующие экономические расчеты, взяв показатели за 2016-2018 г.г.

Таблица 13- Списочная численность персонала в 2016-2018 г.

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Численность персонала	10	8	6
Кол-во принятых на работу	0	0	0
Кол-во уволенных	2	2	1

Найдем среднесписочную численность работников = $(10+8+6)/3 = 8$

1. Коэффициент текучести кадров определяют по формуле:

$$Кт = Ку/Чср*100, (1)$$

где Ку - количество уволенных сотрудников;

Чср - среднесписочная численность.

$$Кт\ 2016\ г. = 2/8*100=2,5$$

$$Кт\ 2017\ г. = 2/8*100= 2,5$$

$$Кт\ 2018\ г. = 1/8*100=0,125$$

1. Коэффициент оборота по приему кадров рассчитывается по формуле:

$$Кп = П / Чсп \times 100\%, (2)$$

где П - количество вновь принятых сотрудников за текущий период;

Чсп - среднесписочная численность организации за текущий период.

$$Кп\ 2016\ г. = 0 / 8 *100 = 0$$

$$Кп\ 2017\ г. = 0 / 8 *100 = 0$$

$$Кп\ 2018\ г. = 0 / 8 *100 = 0$$

3) Коэффициент общего оборота кадров рассчитывается по формуле:

$$Ко = (Чп + Чв) / Чср, (3)$$

где Чп - число поступивших на работу,

Чв - число выбывших сотрудников,

Чср - среднесписочная численность.

$$Ко\ 2016\ год = (0 + 2) / 8 = 0,25 = 25\%$$

$$Ко\ 2017\ год = (0 + 2) / 8 = 0,25 = 25\%$$

$$Ко\ 2018\ год = (0 + 1) / 8 = 0,125 = 12,5\%$$

4) Коэффициент замещения кадров рассчитывается по формуле:

$$Квп = Чп / Чв, (4)$$

где Чп - число вновь поступивших на работу,

Чв - число выбывших сотрудников.

$$Квп\ 2016\ год = 0/2 = 0$$

$$Квп\ 2017\ год = 0/2 = 0$$

$$Квп\ 2018\ год = 0/1 = 0$$

Коэффициент больше 1, что свидетельствует об отсутствии дополнительной потребности в работниках.

Таблица 13- Анализ движения сотрудников за 2016-2018 годы

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Коэффициент общего оборота, %	25	25	12,5

Коэффициент оборота по приему, %	0	0	0
Коэффициент текучести, %	2,5	2,5	0,125
Коэффициент замещения, %	0	0	0

В целом можно сделать вывод, что управление персоналом в компании не достаточно эффективно. Наблюдается высокое значение показателя текучести кадров. А также общий оборот кадров и коэффициент замещения равны нулю, что означает, что в компании прием на работу не ведется, только увольнения.

Рисунок 6 -Коэффициенты движения кадров в ООО «УК Эволюция»

На основании исследования в данной параграфе отчета по практике можно сделать вывод, что учреждение осуществляет деятельность в сфере здравоохранения и проводит эффективную кадровую политику.

Так же проведем анализ количественных показателей, которые характеризуют кадровое состояние предприятия. На основании представленного штатного расписания численность работников предприятия составляла:

2016 = 10 человек

2017 = 8 человек

2018 = 6 человек

Далее на основании штатного расписания проводим вычисления по представленным ниже формулам.

Проведем расчет по формулам и занесем данные в таблицу выше.

Абсолютный излишек/ недостаток работников = Чп-Чф (5)

Чп - численность работников плановая

Чф - численность работников фактическая

2016 = 6 - 10 = -4

$$2017 = 6 - 8 = -2$$

$$2018 = 6 - 6 = 0$$

Относительный излишек/ недостаток работников = $Чф/Чп*100$ (6)

$$2016 = 10/6*100 = 166,6$$

$$2017 = 8/6*100 = 133,3$$

$$2018 = 6/6 *100= 100$$

Коэффициент централизации управления = $Нуц / Нуо$ (7)

Нуц - численность работников центрального управления

Нуо- численность административных работников

К работникам центрального аппарата отнесен руководитель компании- 1 человек - численность не менялась по всем трем годам.

Численность административных работников в штатном расписании.

$$2016 = 1/1*100 = 100$$

$$2017 = 1/1*100 = 100$$

$$2018 = 1/1 *100= 100$$

Уровень специализации = $Нспец/ N$ (8)

Нспец - численность специализированных подразделений

N - всего подразделений на предприятии

Всего на предприятии подразделений: администрация, отдела работы с недвижимостью, отдел оценки недвижимости, вспомогательный отдел - 4 отдела.

Специализированные отделы: отдел работы с недвижимостью, отдел оценки недвижимости -2 отдела.

Численность не менялась по всем трем годам.

$$2016 = 2/4 = 0,5$$

$$2017 = 2/4 = 0,5$$

$$2018 = 2/4 = 0,5$$

По всем должностям на предприятии существуют должностные регламенты. Всего по штатному расписанию на предприятии 6 должностей.

Численность не менялась по всем трем годам.

$$2016 = 6/6 = 1$$

$$2017 = 6/6 = 1$$

$$2018 = 6/6 = 1$$

Коэффициент сложности управления = Ксл = Чс/Ч (10)

Чс - количество должностей

Ч - общая численность работников предприятия

$$2016 = 6/10 = 0,6$$

$$2017 = 6/8 = 0,75$$

$$2018 = 6/6 = 1$$

Коэффициент структурной напряженности = N/d (11)

N - общее число отделов

d - соотношение работников отделов и общей численности работников в %

К работникам центрального аппарата отнесен директор компании- 1 человек - численность не менялась по всем трем годам.

Всего на предприятии подразделений: администрация, отдела работы с недвижимостью, отдел оценки недвижимости, вспомогательный отдел - 4 отделов.

$$2016 = 4/(1*100/10) = 0,4$$

$$2017 = 4/(1*100/8) = 0,32$$

$$2018 = 4/(1*100/6) = 0,24$$

Коэффициент соблюдения норм управляемости = Чф/Чн (12)

Чф, Чн - соответственно фактическая и нормативная численность работников, подчиненных одному руководителю

Число подчиненных работников по штатному расписанию составляет:

2016 = 6

2017 = 6

2018 = 6

К работникам центрального аппарата отнесен директор компании- 1 человек - численность не менялась по всем трем годам.

Численность подчиненный на одного начальника фактическая:

2016 = $6/1 = 6$

2017 = $6/1 = 6$

2018 = $6/1 = 6$

Норма по всем трем годам 4 человека на одного начальника.

Таким образом:

2016 = $6/4 = 1,5$

2017 = $6/4 = 1,5$

2018 = $6/4 = 1,5$

Коэффициент соответствия должности = Чс/Чау (13)

Чс - численность работников управления, соответствующих должности по результатам аттестации

Чау - общая численность управления

К работникам центрального аппарата отнесен директор компании- 1 человек - численность не менялась по всем трем годам.

2016 = 1/1= 1

2017 = 1/1= 1

2018 = 1/1= 1

Проанализируем полученные данные.

Показатель абсолютного излишка/недостатка показывает, что у предприятия в 2016 и 2017 годах наблюдается избыток работников на 4 и 2 человек соответственно, а в 2018 году плановая численность работников совпадает с фактической, то есть нет ни излишка, ни недостачи.

Расчет данного коэффициента относительного излишка/недостатка показывает, что в 2016 году избыток составлял 166,6, в 2017 году составил 133,3, что является показателем излишка работников к плановому показателю.

Коэффициент централизации управления показывает что в исследуемом предприятии управление полностью централизованное.

Расчет уровня специализации показывает, что на данном предприятии специализированных и неспециализированных отделов и подразделений равнозначное количество, что показывает эффективность организационной структуры.

Расчет уровня формализации отношения подчиненности и процессов делегирования полномочий показывает, что уровень формализации находится в норме. Все работники действуют в соответствии с разработанными должностными инструкциями.

Расчет коэффициента сложности управления близится к 1 и показывает, что управленческий процесс затруднен, так как на предприятии громоздкая организационная структура, что затрудняет движение информации.

Расчет коэффициента структурной напряженности превышает 1, что является показателем нерациональной структуры управления. На одного начальника приходится выше подчиненных, чем по нормативному показателю.

Расчет коэффициента соблюдения норм управляемости более чем 1, что является показателем четкого и рационального распределения загрузки между всеми управляющими предприятия в среднем.

Расчет коэффициента соответствия должности. По данной расчету будет 1. Так как на исследуемом предприятии все сотрудники из аппарата управления обладают сертификатом соответствия и прошли аттестацию.

Краткие выводы по главе

ООО «УК Эволюция» является дочерней компанией ПАО «Транснефть».

ООО «УК Эволюция» зарегистрирована 19.01.2016 года.

Основной вид деятельности ООО «УК Эволюция»: 68.20.2 аренда и управление собственным и арендованным нежилым недвижимым имуществом.

Среднесписочная численность сотрудников – 6 человек.

Среднемесячная заработная плата имеет тенденцию роста в целом за исследуемый период на 11,4% (или 3262руб.). В сравнении с 2016г. рост составил 2,2% (678руб.). В целом, среднемесячная заработная плата за 2017г. содержалась выше установленного плана на 2,1%. ФОТ в 2017г. увеличился на 8% к базисному периоду, и на 0,2% - к предыдущему периоду В 2017г. фактический фонд оплаты труда составил 99,8% к плану.

На основании проведенного расчета показателей оценки системы кадровой работы предприятия можно сделать вывод, что на исследуемом предприятии присутствует текучесть кадров.

Показатель абсолютного излишка/недостатка показывает, что у предприятия в 2016 и 2017 годах наблюдается излишек работников на 4 и 2 человек соответственно, а в 2018 году плановая численность работников совпадает с фактической, то есть нет ни излишка, ни недостачи.

Расчет коэффициента структурной напряженности превышает 1, что является показателем нерациональной структуры управления. На одного начальника приходится выше подчиненных, чем по нормативному показателю.

Финансовый анализ отчетности компании показал, что выручка компании выросла на 44512 тыс. руб. или на 72,9%, но на основании возросших прочих расходов на сумму 969 тыс. руб. или на 73,97%, чистая прибыль ООО «УК Эволюция» снизилась на 1269 тыс. руб. или на 96,65% от объема прошлогодней чистой прибыли.

Заключение

В заключение представленной курсовой работы можно сделать вывод, что все поставленные задачи выполнены и цель исследования достигнута.

На основании всего выше сказанного в первой главе можно сделать вывод, что человеческий капитал представляет собой тесное взаимодействие организации и ее сотрудников. Эффективность использования человеческого капитала повышает доходность и эффективность деятельности организации.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения организации в денежном виде в развитие сотрудников.

Эффективность данных инвестиций определяется путем расчета экономической эффективности инвестиционных вложений. Данная оценка инвестиций в человеческий капитал проводится двумя этапами. Сначала проводится расчет эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал в социальной сфере. Затем проводится оценка экономической эффективности

Объектом исследования во второй главе курсовой работы была выбрана компания ООО «УК Эволюция», которая является дочерней компанией ПАО «Транснефть» и осуществляет деятельность по управлению имуществом последней.

Среднемесячная заработная плата имеет тенденцию роста в целом за исследуемый период на 11,4% (или 3262руб.). В сравнении с 2016г. рост составил 2,2% (678руб.). В целом, среднемесячная заработная плата за 2017г. содержалась выше установленного плана на 2,1%. ФОТ в 2017г. увеличился на 8% к базисному периоду, и на 0,2% - к предыдущему периоду В 2017г. фактический фонд оплаты труда составил 99,8% к плану.

На основании проведенного расчета показателей оценки системы кадровой работы предприятия можно сделать вывод, что на исследуемом предприятии присутствует текучесть кадров.

Показатель абсолютного излишка/недостатка показывает, что у предприятия в 2016 и 2017 годах наблюдается излишек работников на 4 и 2 человек соответственно, а в 2018 году плановая численность работников совпадает с фактической, то есть нет ни излишка, ни недостачи.

Расчет коэффициента структурной напряженности превышает 1, что является показателем нерациональной структуры управления. На одного начальника приходится выше подчиненных, чем по нормативному показателю.

Финансовый анализ отчетности компании показал, что выручка компании выросла на 44512 тыс. руб. или на 72,9%, но на основании возросших прочих расходов на сумму 969 тыс. руб. или на 73,97%, чистая прибыль ООО «УК Эволюция» снизилась на 1269 тыс. руб. или на 96,65% от объема прошлогодней чистой прибыли.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые источники

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (в редакции от 11.10.2018 № 360-ФЗ) // Консультант Плюс,
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

Учебная и научная литература

1. Белозерова, Т.В. к вопросу о теории мотиваций трудовой деятельности. В сборнике: Череповецкие научные чтения - 2015 материалы конференции: в 3-х частях. Ответственный редактор: Н.П. Павлова. 2016. С. 29-31
2. Басаков, М.И. Кадровое делопроизводство // учебное пособие под редакцией М.И. Басакова. – М.: ЭКМОС, 2015. –356 с.
3. Бойчук, Н. И. Организация и нормирование труда // учебно- методический комплекс под редакцией Н. И. Бойчука. М.: ООО «Перспектив», 2015. 87с.
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика // учебное пособие под редакцией В.Р. Веснина. - М.: ТК «Велби», Издательство «Перспектив», 2015. - 688 с.
5. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала// учебное пособие под редакцией П.В. Журавлева. М.: Экзамен - Москва, 2014. - 448 с.
6. Зими́на, О.Г., Мановицкая, О.А., Федосеева, А.И. Повышение эффективности системы управления персоналом на основе совершенствования механизмов адаптации и мотивации работников организации. В сборнике: Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XIII Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2018. С. 24-27. 69
7. Шарабура Е.А., Поповская С.А. Современные системы управления персоналом, электронное научное издание «Ученые заметки ГОТУ», 2016, том 7, №1

Интернет источники

1. 6 основных правил тайм-менеджмента , <http://bbcont.ru/business/6-osnovnyh-pravil-taim-menedzhmenta.html> (дата доступа 23.10.2019)
2. Интернет-курс по дисциплине тайм-менеджмент , http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/taim_menegment/sg.html (дата доступа 23.10.2019)
3. Взаимодействие с миром самонастройки и управления, http://west-evolution.narod.ru/71_self_tuning.htm (дата доступа 23.10.2019)
4. Формы оплаты труда и системы в Российской Федерации, <http://fpolis.ru/pravo/formy-oplaty-truda-i-sistemy-oplaty-truda-v-ros.html> (дата доступа 23.10.2019)

1. Составлено автором [↑](#)
2. Циркунова, А.А. К вопросу о направлениях развития человеческого потенциала страны [Текст]/ А. А. Циркунова /Экономический анализ и аудит: теория и практика: сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции. – Ставрополь: СЕКВОЙА, 2014. – 258 с [↑](#)
3. Критский, М.М. Человеческий капитал [Текст]/ М. М. Критский – Л. : Изд-во Ленингр. Ун-та, 2013. – С.368 [↑](#)
4. Человеческий потенциал для инновационной экономики [Текст]: Колл. Монография / Под ред. С.А. Иванова. – ИПРЭ РАН. – СПб.: ГУАП, 2011 [↑](#)
5. Составлено автором [↑](#)
6. Круглов В.Н., Трутнева Н.Ю. Человеческий фактор как потенциал экономического роста/Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2014. - №4. С. 106-107 [↑](#)
7. Критский, М.М. Человеческий капитал [Текст]/ М. М. Критский – Л. : Изд-во Ленингр.Ун-та, 2013. – С.368 [↑](#)

8. Составлено автором [↑](#)
9. Составлено автором [↑](#)
10. Экономика предприятия: Учебник / [ВЗФЭИ]; Под ред. В.Я.Горфинкеля. - 5-е изд.; перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2008 [↑](#)
11. Экономика предприятия: Учебник / [ВЗФЭИ]; Под ред. В.Я.Горфинкеля. - 5-е изд.; перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2008 [↑](#)