МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Работу выполнила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И. А. Полешко

(подпись, дата)

Факультет экономический курс 2 .

Специальность 38.05.01 – Экономическая безопасность .

Научный руководитель:

Канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. В. Коваленко

(подпись, дата)

Нормоконтролер:

преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д. Н. Ванян

(подпись, дата)

Краснодар 2017

Содержание:

Введение 3

1 Понятие трудовых ресурсов и их роль в повышении эффективности

деятельности предприятия 5

1.1 Понятие и значение трудовых ресурсов 5

1.2 Классификация, состав и структура трудовых ресурсов 9

1.3 Основные показатели, используемые для анализа трудовых ресурсов 14

2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ПАО

«МТС» 18

2.1 Общая характеристика предприятия 18

2.2 Анализ состава и структуры трудовых ПАО «МТС 24

2.3 Анализ показателей эффективности использования трудовых

ресурсов ПАО «МТС 27

3 Пути повышения эффективности использования трудовых

Ресурсов 30

3.1 Обоснование необходимости повышения эффективности

использования трудовых ресурсов на предприятии 33

3.2 Мероприятия по повышению эффективности использования

трудовых ресурсов на предприятии 34

3.3 Расчет эффективности мероприятий по использованию

трудовых ресурсов 36

Заключение 40

Список использованных источников 41

ВВЕДЕНИЕ

Из всей совокупности производственных ресурсов трудовые ресурсы

занимают особое место в процессе создания материальных и духовных благ.

Именно трудом работников приводятся в движение орудия труда, именно их

целенаправленное воздействие на предмет труда создает ту потребительную

стоимость, с которой предприятие выходит на рынок и реализация которой

определяет общественную значимость созданного конечного продукта. Какими бы техническими и организационными возможностями не обладало

предприятие, оно не будет эффективно работать и быть конкурентоспособным на рынке без наличия на нем соответствующего персонала, способного реализовать заложенный в материально-технической базе производства потенциал. Глубокое осознание значения и роли трудовых ресурсов в производственных отношениях привело западных специалистов к характеристике предприятий как совокупности вещественного и человеческого капитала.

Трудовая деятельность работников основана на функциональном разделении труда, которое предусматривает деление всех работников предприятий на группы в зависимости от их роли в осуществлении производственного процесса и характера выполняемой работы. В его основе лежит производственная функция, представляющая собой обособленный вид трудовой деятельности, направленный на реализацию конкретной производственной задачи.

*Актуальность* выбора темы заключается в том, что от обеспеченности предприятия высококвалифицированными кадрами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, рациональное функционирование оборудования, машин, механизмов и как результат выпуск продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

*Основной целью* данной курсовой работы является изучение и оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ПАО «МТС».

*Задачи работы* заключается в том, что:

- изучить понятие, задачи и сущность трудовых ресурсов;

- рассмотреть основные показатели, которые используются для анализа трудовых ресурсов;

- дать полную характеристику предприятия ПАО «МТС»;

- проанализировать финансово – экономическую деятельность ПАО «МТС»

- рассмотреть пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ПАО «МТС»;

- рассчитать экономическую эффективность по использованию трудовых ресурсов.

Для реализации поставленных целей использовались научные и методические материалы, официальные данные финансовой (бухгалтерской) отчетности компании ПАО «МТС».

Глава 1. «Понятие трудовых ресурсов и их роль в повышении

эффективности деятельности предприятия»

1.1 Понятие и значение трудовых ресурсов

Наиболее важным элементом производительных сил и главным источником развития экономики являются люди, т. е. их мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности. Существует непосредственная зависимость конкурентоспособности экономики и уровня благосостояния населения от качества трудового потенциала персонала предприятий и организаций данной страны. Рыночный успех предприятий непосредственно зависит от квалификационной структуры их человеческих ресурсов. В динамичных конкурентных условиях эти предприятия в своей кадровой политике должны соблюдать баланс между максимизацией гибкости и эффективности персонала. Направленность кадровой политики является не только важным фактором влияния на успех предприятия, но и сама становится следствием его успешной деятельности. Благодаря дальнейшей подготовке кадров создается необходимая квалификация персонала.

К трудовым ресурсам относится та 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.

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

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

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

– работающие лица пенсионного возраста;

– 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 изродителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда. Не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

Персонал предприятия формируется и изменяется под влиянием внутренних (характер продукции, технологии и организации производства) и внешних (демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т. п.) факторов. Влияние последних конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера: количество активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы. В свою очередь эти характеристики определяют количественные и качественные параметры трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы - это часть трудоспособного населения, которая по своим возрастным, физическим, образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности. Следует различать трудовые ресурсы реальные (те люди, которые уже работают) и потенциальные (те, что в свое время могут быть привлечены к конкретному труду).

Трудовые ресурсы - это определенным образом упорядоченная совокупность работников, предназначенных для выполнения заданных видов и объемов работ.

Производительность труда характеризует эффективность живого труда.

Непрерывный рост производительности труда – это основной источник расширения производства и увеличения внутреннего валового продукта.

Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности.

При изучении вопроса об экономическом содержании производительности труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство продукции, состоит из живого труда, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда, овеществленного в ранее созданной продукции, используемый для производства новой.

Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются:

– анализ эффективности использования трудовых ресурсов

предприятия;

– оценка производительности труда;

– выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и

эффективного их использования.

Для определения роли человека в общественном производстве, профессиональной подготовленности, приобретенных умений и навыков с ожидаемым результатом, стала применяться экономическая категория – трудовой потенциал.

При определении сущности категории «трудовой потенциал» имеется три принципиально различных подхода: ресурсный, факторный, потенциальный.

Сторонники ресурсного подхода отождествляют содержание понятия «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы». Таким образом, для последних характерно определение трудового потенциала как совокупного социального ресурса общества, который имеет количественную (пол, возраст, численность) и качественную (комплекс научных и практических знаний) определенность.

Более интересным представляется подход сторонников факторного направления (М.И. Скаржинский, С.И. Пирожков, Т.И. Заславская, А.С. Панкратов), которые определяют трудовой потенциал как особую форму личного или человеческого фактора, как общественную способность к труду «обобщенную (общую) совокупность трудовых возможностей личности, коллектива, общества при данных социально-экономических условиях».

Расхождение между первым и вторым подходами наиболее заметно при характеристике качественной стороны трудового потенциала, к которой представители факторного подхода относят не только ресурсную, но и психофизическую, интеллектуальную, социальную сторону (т.е. мотивы, ценностные ориентации труда, личностные характеристики работников, социально-экономические и идеологические отношения). Таким образом, в целом сторонники факторного подхода дают более широкую трактовку содержания понятия «трудовой потенциал» по сравнению с представителями ресурсного подхода.

Суть потенциального подхода к трактовке трудового потенциала состоит в том, что его содержание сводится к потенциалу самого труда. Генетическая основа трудового потенциала связывается не с совокупностью способностей к труду, а с совокупным работником. Под трудовым потенциалом понимается социально-экономическая форма функционирования личного фактора производства, основанная на системе производственных отношений общества по воспроизводству психофизиологических, квалификационных, духовных и социальных способностей населения.

Реальный подход к рыночной экономике предполагает наличие «рынка труда». Под рынком труда понимается сложный социально-экономический механизм, отражающий совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства и по его законам.

Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей, а именно:

– неотделимость прав на товар. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы; в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

– значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

– действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

– наличие большого числа институциональных структур особого рода. К ним относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости;

– государственные программы в области труда и занятости и т.д.;

– высокая степень индивидуализации сделок [3].

1.2 Классификация, состав и структура трудовых ресурсов

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) - это совокупность работников, входящих в его списочный состав [4].

Трудовые ресурсы - это часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. К трудовым ресурсам относят как занятых, так и потенциальных работников.

Рабочая сила – это способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется показателями здоровья, образования и профессионализма.

Человеческий капитал – совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами считаются здоровье, природные способности, образование, профессионализм и мобильность [10].

Трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Компоненты трудового потенциала:

– здоровье. Потери рабочего времени из-за болезни и травмы. Затраты на обеспечение здоровья персонала;

– нравственность и умение работать в коллективе. Потери от конфликтов;

– творческий потенциал. Количество изобретений, патентов, предприимчивость;

– активность;

– организованность. Потери от нарушения дисциплины. Исполнительность;

– образование. Затраты на повышение квалификации персонала;

– профессионализм. Качество продукции, потери от брака;

– ресурсы рабочего времени. Количество сотрудников, количество часов работы за год на 1 сотрудника [13].

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) - это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Все работники предприятия делятся на две группы:

– промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;

– непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: руководители, специалисты, рабочие и служащие.

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

По уровню, занимаемому в общей системе управления народным хозяйством, все руководители подразделяются на: руководителей низового, среднего и высшего звена.

К руководителям низового звена принято относить мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

Руководителями среднего звена считаются директора предприятий, генеральные директора всевозможных объединений и их заместители, начальники крупных цехов.

К руководящим работникам высшего звена обычно относятся руководители ФПГ, генеральные директора крупных объединений [18], руководители функциональных управлений министерств, ведомств и их заместители.

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия - определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

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

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист- плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудовик в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря [7].

Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Квалификации руководителей, специалистов и служащих характеризуется уровнем образования, опытом работы на той или иной должности. Принято выделять специалистов наивысшей квалификации (работники, имеющие ученые степени и звания), специалистов, высшей квалификации (работники с высшим образованием и значительным практическим опытом), специалистов средней квалификации (работники со средним специальным образованием и определенным опытом), специалистов-практиков (работники, занимающие соответствующие должности, например, инженерные и экономические, но не получившие специального образования).

По уровню квалификации рабочие также делятся на четыре группы [2]:

– высококвалифицированные;

– квалифицированные;

– малоквалифицированные;

– неквалифицированные.

Они выполняют различные по сложности работы и имеют неодинаковую профессиональную подготовку

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

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:

– удовлетворение потребности предприятия в кадрах [16];

– обеспечение рациональной расстановки, профессионально- квалификационного и должностного продвижения кадров;

– эффективное использование трудового потенциала предприятия.

1.3 Основные показатели, используемые для анализа трудовых

ресурсов

В современных условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы.

При анализе производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя:

– выработка – количество продукции, выработанной в единицу рабочего времени;

– трудоемкость – количество рабочего времени, затраченного на изготовление единицы продукции.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работником. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, а также от количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня. Среднегодовую выработку продукции

одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов [5]:

ГВ=Уд ∙ Д ∙ П ∙ ЧВ, (1.1)

где Уд - удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

Д - количество отработанных дней одним рабочим за год [17];

П - средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

Выработка может считаться для разных периодов. Поэтому выработка может быть вычислена как:

1. Средняя часовая выработка. Это отношение объема произведенной продукции к числу человеко-часов, отработанных в течение данного периода времени определяется по формуле [2]:

(1.2)

2. Средняя дневная выработка. Показывает, какой объем продукции был произведен каждый день в течение определенного периода времени. Для того чтобы вычислить среднюю дневную выработку времени необходимо объем произведенной продукции разделить на число человеко-дней затраченных на производство данного объема (время изготовления данного объема), определяется по формуле [1]:

(1.3)

3. Средняя месячная выработка. Представляет собой отношение объема произведенной за месяц продукции к среднесписочной численности рабочих. Аналогично может быть вычислена выработка за квартал или год.

Среднегодовая выработка одного рабочего [17]:

а) Удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

ΔГВ (Уд) = ΔУд ∙ Д0 ∙ П0 ∙ ЧВ0 (1.4)

б) Количества отработанных дней одним рабочим за год [18]:

ΔГВ (Д) = Уд1 ∙ ΔД ∙ П0 ∙ ЧВ0 (1.5)

в) Продолжительности рабочего дня:

ΔГВ (ЧВ) = Уд1 ∙ Д1 ∙ ΔП ∙ ЧВ0 (1.6)

г) Среднечасовой выработки рабочих:

ΔГВ (ЧВ) = Уд1 ∙ Д1 ∙ П1 ∙ ΔЧВ (1.7)

Так же уровень производительности можно измерить с помощью трудоемкости, обратного показателя выработке. Трудоемкость – затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции. Рассчитывается по формуле:

, (1.8)

где Т- затраты рабочего времени;

Q- объем произведенной продукции.

Трудоемкость - это величина, обратная выработке.

Рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ:

Технологическая трудоемкость (Тт) - это затраты труда основных рабочих, сдельщиков и повременщиков. Рассчитывается она по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям. Находят делением затрат труда о рабочих на количество продукции произведенной ими.

Трудоемкость обслуживания (То) - это затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов, вспомогательных цехов и подразделений, которые [19] занимаются обслуживанием производства. Расчет производится по каждой операции или изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий.

Производственная трудоемкость (Тпр) - состоит из технологической трудоемкости и обслуживания, т.е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы продукции. Рассчитывается делением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведенной продукции, определяется по формуле:

t пр. = t техн. + t обсл, (1.9)

где t техн - технологическая трудоемкость;

t обсл - трудоемкость обслуживания производства.

Трудоемкость управления (Ту) - складывается из затрат труда руководителей, специалистов и служащих. Одна часть этих затрат, которая связана с изготовлением изделий и прямо относится на эти изделия. Другая, не связана с изготовлением изделий и относится к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость продукции (Тп)– состоит из всех затрат труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы, определяется по формуле:

Тп = Тт+То+Ту = Тпр+Ту (1.10)

Затраты труда всех вспомогательных рабочих отражает трудоемкость обслуживания производства (t обсл), а затраты труда всех служащих и обслуживающего персонала а так же охраны трудоемкость управления производством (t упр) [20].

Глава 2. «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ПАО «МТС»

2.1 Общая характеристика предприятия

ПАО «МТС» является ведущим телекоммуникационным оператором в России и странах СНГ. Компания оказывает высококачественные услуги голосовой связи, передачи данных и скоростного доступа в интернет, предлагает новые тарифные планы и инновационные сервисы, отвечающие разнообразным потребностям широкого круга частных и корпоративных абонентов. Благодаря обширной зоне покрытия сети и роуминговым соглашениям абоненты МТС остаются на связи практически во всех странах мира, а интернет-роуминг доступен в более чем 200 странах. МТС уделяет приоритетное внимание сервису и обслуживанию абонентов. Компания развивает собственную розничную сеть, представленную более чем 4000 салонами, и располагает широкой дилерской сетью пунктов продаж по всей стране.

Полное наименование компании: Публичное акционерное общество "Мобильные ТелеСистемы", сокращенное наименование компании – ПАО "МТС". Зарегистрирована 2 сентября 2002 года в управлении МНС России по г. Москва. Адрес компании : Россия, 109147, г. Москва, ул. Марксистская, д.4

Уставный капитал ПАО «МТС» составляет 199 838 157,50 рублей и разделен на 1 998 381 575 обыкновенных именных голосующих акций номинальной стоимостью 0,1 руб. каждая.

Основной вид деятельности - деятельность в области фиксированной телефонной связи.

Дополнительные виды деятельности:

– строительство зданий и сооружений;

– производство общестроительных работ;

– производство общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов, линий связи и линий электропередачи, включая взаимосвязанные вспомогательные работы [11];

– монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений;

– прочая оптовая торговля;

– финансовое посредничество, не включенное в другие группировки;

– маркетинговые исследования;

– консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления.

Основные показатели деятельности ПАО «МТС» за последние 3 года представлены в таб. 2.1

Таблица 2.1 «Основные экономические показатели деятельности».

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение 2016 года от 2014 года | |
| Выручка от реализации | 398442 | 410758 | 431232 | +32790 | 108,2 |
| Тем роста, % | 100 | 103,1 | 108,2 | +8,2 | 108,2 |
| Себестоимость реализации, млн. руб. | 117161 | 126534 | 130072 | +12911 | 11101 |
| Темп роста, % | 100 | 107,9 | 111,01 | +11,01 | 111,01 |
| Прибыль от продаж, млн.руб. | 175011 | 175463 | 176000 | +989 | 100,5 |
| Темп роста, % | 100 | 100,2 | 100,5 | +0,5 | 100,5 |
| Прибыль до налогообложения, млн. руб. | 99798 | 64777 | 61941 | -37857 | 62,1 |
| Темп роста, % | 100 | 64,9 | 62,1 | -37,9 | 62,1 |
| Налог на прибыль, млн. руб. | 19959 | 12955 | 12388 | -7571 | 62,1 |
| Темп роста, % | 100 | 64,9 | 62,1 | -37,9 | 62,1 |
| Чистая прибыль, млн. руб. | 79839 | 51822 | 49553 | -30268 | 62,1 |
| Темп роста, % | 100 | 64,9 | 62,1 | -37,9 | 62,1 |
| Затраты на руб. реализации продукции, коп. | 0,90 | 0,94 | 0,96 | +0,06 | 106 |
| Темп роста, % | 100 | 104,5 | 106 | 6 | 106 |
| Среднегодовая стоимость основных средств | 100220 | 120369 | 132500 | +32280 | 132,2 |
| Темп роста, % | 100 | 120,1 | 132,2 | 32,2 | 132,2 |
| Среднегодовая стоимость собственного капитала, тыс. руб. | 294206 | 237375 | 228976 | -65230 | 77,8 |
| Темп роста, % | 100 | 80,7 | 77,8 | -22,2 | 77,8 |
| Среднегодовая стоимость заемного капитала, тыс. руб. | 269004 | 297574 | 310095 | +41091 | 115,3 |
| Темп роста, % | 100 | 110,6 | 115,3 | +15,3 | 115,3 |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб. | 80900 | 93625 | 85988 | +5088 | 106,3 |
| Темп роста, % | 100 | 115,7 | 106,3 | 6,3 | 106,3 |
| Среднесписочная численность персонала, чел | 31600 | 31004 | 32011 | +411 | 101,3 |
| Темп роста, % | 100 | 96,7 | 101,3 | +1,3 | 85,4 |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 36970 | 42850 | 41680 | +4710 | 112,7 |
| Темп роста, % | 100 | 115,9 | 112,7 | 12,7 | 112,7 |
| Фонд отдачи, руб./руб. | 2,2 | 2,6 | 2,8 | +0,6 | 127,3 |
| Темп роста, % | 100 | 118,2 | 127,3 | 27,3 | 127,3 |
| Фондоемкость, руб./руб. | 0,45 | 0,38 | 0,36 | -0,09 | 80 |
| Темп роста, % | 100 | 84,4 | 80 | -20 | 80 |
| Рентабельность продаж, % | 43,9 | 42,7 | 40,7 | -3,2 | 92,7 |
| Темп роста, % | 100 | 97,3 | 92,7 | -7,3 | 92,7 |

Данные таблицы 2.1 показывают, что выручка от реализации за 3 года компании ПАО «МТС» увеличилась на 32790 млн.руб., наблюдался прирост, данные показатели по отношению к 2013 году увеличились на 8,2 %. На увеличение выручки оказало влияние открытие новых офисов продаж предоставляемой услуги.

Наблюдался прирост затрат на реализацию услуг, поэтому возросла себестоимость за 3 года на 12911 млн.руб. или 11,01%.

Прибыль от продаж по отношению к 2013 году повысилась на 0,5%. Данные результаты происходят к тому, что прибыль до налогообложения снизилась на 37,9 %, что влечет за собой снижение чистой прибыли на 30286 млн.руб. Данный факт означает снижение покупательской способности граждан, что связано с падением курса рубля.

Затраты на 1 рубль реализации продукции по отношению к 2013 году вырос на 6%.Это обозначает, что затраты на производство и реализацию повысились.

Среднегодовая стоимость основных средств по отношению к 2013 году повысилась на 32,2%. Это связано с с инвестициями в основные средства, в первую очередь на новое строительство, реконструкцию, расширение производства.

Среднегодовая стоимость собственного каптала по отношению к 2013 снизилась на 65230 тыс.руб., а среднегодовая стоимость заемного капитала возросла на 41091 тыс.руб. или на 15,3 %, что оказывает плохое влияние на дальнейшее развитие компании.

Среднегодовая стоимость основных оборотных средств по отношению к 2013 году повысилась на 6,3%. Связано с приобретением оборудования для филиалов компании.

Численность персонала ПАО «МТС» по отношению к 2013 году увеличилась на 411 чел. Данный результат был получен в связи с закрытием нерентабельных филиалов в 2014 году в следствии сокращением штата, и открытием новых в 2015 год.

Фонд оплаты труда рабочих возрос на 12,7%. Так как произошло сокращение филиалов, оставшиеся предприятия были простимулированы.

Фондоотдача в свою очередь возросла на 27,3%. Рост фондоотдачи свидетельствует о повышении эффективности использования основных фондов.

Снижение рентабельности продаж в 2015 году на 7,3% говорит нам о том, что цены растут с большей скоростью, чем издержки, что и обуславливает снижение рентабельности продаж.

Устойчивость финансового состояния характеризуется системой относительных показателей, которые выступают финансовыми коэффициентами. Они рассчитываются в виде соотношений абсолютных показателей актива и пассива баланса и изучаются в динамике, то есть сравниваются с данными прошлых периодов и нормативными значениями.

Для оценки финансовой устойчивости ПАО «МТС» рассчитаем относительные показатели финансовой устойчивости и проанализируем их в динамике.

Рассчитанные показатели финансовой устойчивости ПАО «МТС» за 2013-2015 годы приведены в таб. 2.2.

Таблица 2.2 «Динамика показателей финансовой устойчивости ПАО «МТС» за 2013-2015 годы»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Изменения | | Рекомендуемое значение |
| 2015 г. к 2014 г. | 2016 г. к 2015 г. |
| 1. Коэффициент соотношения собственного капитала и заемного | 2,67 | 2,56 | 4,88 | -0,10 | 2,31 | <=1 |
| 1. Коэффициент долга | 0,73 | 0,73 | 0,84 | 0,01 | 0,11 | 0,4 / 0,6 |
| 1. Коэффициент автономии | 0,27 | 0,28 | 0,17 | 0,01 | -0,11 | >= 0,5 |
| 1. Коэффициент финансовой устойчивости | 0,78 | 0,78 | 0,75 | 0,01 | -0,04 | >= 0,8 |
| 1. Индекс постоянного актива | 2,93 | 3,03 | 4,80 | 0,10 | 1,76 | – |
| 1. Коэффициент маневренности капитала | 0,02 | -0,15 | -0,32 | -0,17 | -0,17 | 0,2 / 0,5 |
| 1. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | 0,03 | -0,29 | -0,30 | -0,31 | -0,01 | >=0,1 |

Из семи рассчитанных коэффициентов финансовой устойчивости все три года ни один не соответствует рекомендуемому критерию. Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала говорит о том, что заемный капитала превышает собственный капитал в 4,88 раза при нормативе не более 1, что свидетельствует о значительном превышении рекомендуемого значения.

Собственно, коэффициент долга также значительно превышает рекомендуемый уровень, а коэффициент автономии свидетельствует о том, что ПАО «МТС» обладает высокой финансовой зависимостью от заемных источников финансирования.

Анализ относительных коэффициентов финансовой устойчивости показал, что компания полностью зависима от заемных источников финансирования, имеет неустойчивое финансовое состояние, для формирования запасов использует не только долгосрочные источники, но и привлекает краткосрочные заемные средства и коммерческий кредит.

Оценка ликвидности и платежеспособности будет не полной без анализа относительных показателей ликвидности. Основные показатели ликвидности и платежеспособности ПАО «МТС» за 2013-2015 годы представлены в таб. 2.3.

Таблица 2.3 - Динамика показателей ликвидности и платежеспособности

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Норматив | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Изменения (+ / –) | |
| 2015 г. к 2014 г. | 2016 г. к 2015 г. |
| 1. Коэффициент текущей ликвидности | 1 / 2 | 0,875 | 0,670 | 0,708 | -0,21 | 0,04 |
| 1. Чистые оборотные активы | – | 2331 | -18382 | -27125 | -20713 | -8793 |
| 1. Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,2 / 0,25 | 0,344 | 0,244 | 0,327 | -0,10 | 0,08 |
| 1. Коэффициент критической ликвидности | >= 0,8 | 0,824 | 0,606 | 0,657 | -0,22 | 0,05 |
| 1. Коэффициент степени платежеспособности по текущим обязательствам | <= 3 | 4,51 | 3,93 | 4,972 | -0,580 | 1,038 |
| 1. Коэффициент общей ликвидности | >= 1 | 0,80 | 0,67 | 0,62 | -0,13 | -0,05 |

Из получившихся расчетов показано, что коэффициент текущей ликвидности, в течение анализируемого периода, имеет отрицательную динамику, вместе с тем, не соответствует рекомендуемому уровню. Показатели ликвидности имеют в конце 2015 года ниже рекомендуемого уровня и в случае критической ситуации, компания сможет не погасить свои краткосрочные обязательства, так как обладает не достаточным уровнем быстро реализуемых активов.

2.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов ПАО «МТС»

Состав работающих на предприятии принято анализировать по численному составу, структуре, соответствию рабочих мест составу работников предприятия, динамике численного состава и текучести персонала (кадров).

Анализируя персонал по численному составу необходимо установить общий численный состав работающих и сопоставить его с потребностями предприятия. Анализ структуры персонала может проводиться по следующим параметрам: по стажу, полу, возрасту, профессиональным характеристикам, профессиональной подготовке и т.д.

Персонал организации делится на такие категории:

– руководители (генеральный директор, главный бухгалтер, заведующий основным производством, начальник службы охраны);

– специалисты, осуществляющие организацию и управление производственным процессом (инспектор отдела кадров, менеджер по закупкам, специалист по ремонту и обслуживанию деревообрабатывающего оборудования);

– рабочие – работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных услуг

Рассмотрим структуру работников по основным категориям компании ПАО «МТС» за 2014-2015 гг. и сделаем соответствующие выводы в таб. 2.4.

Т а б л и ц а 2.4 - Структура работников ПАО «МТС

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Абсолютное отклонение 2016 г. от 2014 г. | Относительное отклонение, % |
| Среднесписочная численность работников, всего, в том числе: | 31600 | 31024 | 32011 | +411 | 101,3 |
| – рабочие, чел. | 25250 | 25130 | 25560 | +310 | 101,2 |
| – руководители, чел. | 932 | 925 | 938 | +6 | 100,6 |
| – специалисты, чел. | 5418 | 4969 | 5516 | +98 | 101,8 |

Как видно по данным таблицы 2.4 , среднесписочная численность работников и рабочих увеличивается. В 2015 году по сравнению с 2014г. численность работников увеличилась на 987 чел., численность рабочих на 430 человек, к штату специалистов прибавилось 547 человек, которые внесли свой вклад в развитие телекоммуникаций компании ПАО «МТС», состав руководителей увеличился на 13 человек.

Рассмотрим структуру трудового коллектива по возрастному критерию и ее изменение с 2013 года по 2015 год в таб.2.5.

Таблица 2.5 – Качественный состав трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Отклонение 2016 г. от 2014 г. |
| До 25 лет, % | 20,1 | 23,2 | 25,6 | +5,5 |
| От 25 до 50 лет, % | 50,2 | 51,3 | 51,5 | +1,3 |
| От 50 лет до пенсионного возраста, % | 25,1 | 20,6 | 20,2 | -4,9 |
| Работающие пенсионеры, % | 4,6 | 4,2 | 4,1 | -0,5 |

Структура персонала по возрасту за 3 года практически не изменилась.

В 2015 году значительно увеличилось число молодых специалистов по сравнению с 2013 годом, также сократилось число работающих пенсионеров в организации ПАО «МТС» на 0,5.

Средний возраст работников Общества в 2013 году составил 35 лет, а в 2014-м и в 2015 году — 33 год.

Рассмотрим динамику движения персонала в компании ПАО «МТС» в таб. 2.6.

Т а б л и ц а 2.6 – Динамика движения персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Абсолютное отклонение, чел. | Относительное отклонение, % |
| Численность персонала на начало года, чел. | 31650 | 31600 | 31024 | -626 | 98,1 |
| Приняты на работу | 70 | – | 6 | -64 | 8,5 |
| Выбыли | 20 | 576 | 19 | -1 | 95 |
| Численность персонала на конец года | 31600 | 31024 | 32011 | +411 | 101,3 |
| Коэффициент оборота по приему работников | 0,49 | 0,47 | 0,42 | -0,05 | 85,7 |
| Коэффициент оборота по выбытию работников | 0,37 | 0,42 | 0,28 | -0,09 | 75,6 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,12 | 0,24 | 0,21 | -0,09 | 161,5 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,49 | 0,47 | 0,53 | +0,04 | 108,1 |

Из таблицы 2.6 видим, что численность персонала в ПАО «МТС» на начало года в 2015 году составила 31024 человек, по сравнению с 2013 годом снизилась на 626 человек и составила 98,1 %.

Число принятых на работу в 2015 году составило 6 человек, по сравнению с 2013 годом уменьшилось на 64 человека.

Выбыло в 2015 году 19 человек, по сравнению с 2013 годом на 1 человека выбыло меньше и составило 95 %, В 2014 году было наибольшее число выбывших работников, это связано с сокращением неквалифицированного штата.

Численность персонала на конец года в ПАО «МТС» составила 32011 человек, по сравнению с 2013 годом увеличилась на 411 человек и составила 101,3 %.

2.3 Анализ показателей эффективности использования трудовых

ресурсов ПАО «МТС»

К трудовым ресурсам относится та 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.

Обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работником. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности персонала, а также от количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня в таб.2.7.

Т а б л и ц а 2.7 - Анализ производительности труда в ПАО «МТС»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Абсолютное отклонение, ( + / – ) | Относительное отклонение, % |
| Среднегодовая численность персонала, чел. (ЧП) | 31600 | 31024 | 32011 | +987 | +3,2 |
| В том числе рабочих (ЧР) | 25102 | 25130 | 25560 | +458 | +1,8 |
| Удельный вес всех рабочих в общей численности работников (Уд) | 0,81 | 0,81 | 0,83 | +0,02 | +2,5 |
| Отработано дней одним рабочим за год, дней (Д) | 281 | 287 | 267 | -14 | -6,97 |
| Отработано часов рабочими за год, часов (ФРВ) | 231000 | 249000 | 228000 | -3000 | -1,3 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П) | 9,03 | 9,53 | 8,44 | -0,59 | -6,6 |
| Объем продукции в текущих ценах, млн. руб. (ВП) | 8526 | 9701 | 14017 | +5491 | +64,4 |
| Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб. (ГВ) | 65,93 | 75,66 | 101,14 | +35,21 | +53,4 |
| Выработка рабочего: среднегодовая, тыс. руб. | 142,3 | 149,2 | 189,4 | +47,1 | +33,09 |
| Среднедневная, руб. | 502,06 | 520,02 | 709,43 | +207,37 | +41,3 |
| Среднечасовая, руб. (ЧВ) | 36,7 | 38,96 | 61,48, | +24,78 | +67,5 |

По данным таблицы 2.5 видно, что увеличение удельного веса рабочих среди всех работников на 2% вызвало увеличение среднегодовой выработки работника, уменьшение количества отработанных дней в году одним рабочим на 14 и сокращение продолжительности рабочего дня на 0,59 часа, сократило производительность труда работника.

Рассмотрим динамику уровня трудоемкости на предприятии за 2014-2015гг и основные показатели, влияющие на нее в Таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Анализ динамики уровня трудоемкости в ПАО «МТС

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Абсолютное отклонение ( + / –) | Относительное отклонение, % |
| Объем (выпуск) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года, тыс.руб. | 8526 | 9701 | 14017 | +5491 | +64,4 |
| Общее число отработанных работниками чел.- час., тыс. чел. час | 231000 | 249000 | 228000 | -3000 | -1,3 |
| Затраты труда на 1 тыс. труда продукции | 24,81 | 25,68 | 16,27 | -8,54 | -34,5 |
| Среднечасовая выработка, руб. | 36,7 | 38,96 | 61,48 | +24,78 | +67,5 |

Наблюдается снижение трудоемкости продукции на 34,5%. Это обусловлено тем, что объем выпуска продукции увеличился в 5 раз больше чем сокращение числа отработанных работниками чел-часов. Увеличение выработки на 67,5% привело к снижению трудоемкости. Снижение трудоемкости продукции говорит о повышении производительности труда.

Проанализировав данные можно об общих показателях эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ПАО «МТС» можно сделать вывод, что увеличилась среднегодовая выработка работника, а трудоемкость продукции наоборот снижается, так как между трудоемкостью и среднечасовой выработкой существует обратно пропорциональная зависимость.

Глава 3. «Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов»

3.1 Обоснование необходимости повышения эффективности

использования трудовых ресурсов на предприятии

Следует отметить, что в целом в динамике на предприятии развивается тенденция упорядочения структуры кадров путем обеспечения равенства фактического наличия работников с плановой их потребностью.

Невысокий образовательный уровень работников и несоответствие уровня образования работников предприятия занимаемых ими должностей должны учитываться руководством при рациональном обеспечении кадрового состава и эффективности реализации кадрового потенциала предприятия. Необходимо пересмотреть профессиональный состав и образовательный уровень работников предприятия, проверить соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их расстановкой, подготовкой и повышением квалификации [2].

Наиболее целесообразным резервом увеличения производительности труда в ПК «Родник» является эффективное использование внутрипроизводственных факторов непосредственно на предприятии и в его подразделениях:

– совершенствование техники и технологии производства;

– повышение профессионального уровня и квалификации кадров;

– совершенствование организации труда, производства и управления;

– снижение затрат труда на производство единицы продукции и др. [5].

В современных условиях изменившиеся трудовые отношения вынуждают современное предприятие более внимательно отнестись к изучению ситуации на рынке труда с тем, чтобы обеспечить предприятие более квалифицированным персоналом, способным эффективно решать стоящие перед предприятием задачи:

– обеспечение деятельности предприятия необходимыми кадрами;

– эффективная организация труда работников;

– обеспечение профессионального роста и решения социальных

проблем.

3.2 Мероприятия по повышению эффективности использования

трудовых ресурсов на предприятии

Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов.

Обучение и повышение квалификации персонала необходимо производить посредством следующих форм и методов:

– интеграционное обучение - компания проводит единые централизованные вводные курсы для всех новых сотрудников, цель которых — понимание бизнеса и культуры Компании, ее структуры, а также изучение внутренних процессов и организационных процедур новыми сотрудниками. Для новых руководителей проводятся дополнительные программы по введению во внутреннюю структуру, бизнес-процессы Компании и принятые процедуры взаимодействий. Для действующих сотрудников проводятся командообразующие мероприятия по повышению корпоративного духа и укреплению корпоративной культуры. Руководители функциональных подразделений Компании проводят обучение действующих сотрудников согласно правилам, разработанным во внутренних нормативных документах. По вновь внедряемым процессам проводятся функциональные семинары и мастер-классы;

– профессиональное обучение - в ПАО «МТС» осуществляется системное профессиональное обучение, направленное на обеспечение постоянного развития профессиональных знаний и навыков персонала. Нормативы и содержание программ обучения, а также нормативы по участию сотрудников в профессиональных конференциях задаются в соответствии с требованиями позиций, а также в соответствии с требованиями к профессиональным знаниям сотрудников.;

- развитие управленческих компетенций менеджеров - в основе системы развития управленческих компетенций лежит концепция выполнения индивидуального плана обучения, а также целевого и модульного обучения для менеджеров. Целевые и модульные программы являются обязательными для выделенных категорий менеджеров, индивидуальные планы обучения формируются по результатам ежегодной оценки компетенций руководителей;

– обучение кадрового резерва и преемников на управленческие позиции

– в основе системы обучения кадрового резерва лежат индивидуальные планы развития каждого сотрудника, входящего в группу кадрового резерва;

– самообразование – в компании созданы условия для самообразования сотрудников. Создана внутренняя библиотека рекомендуемой литературы по компетенциям;

– очные тренинги, семинары - при проведении подобного рода тренингов и семинаров, активно задействуется внутренний ресурс, разрабатываются внутренние тренинги, внедрена Академия тренерского мастерства для подготовки внутренних тренеров;

– посттренинговое сопровождение - проведение семинаров follow up, ворк-шопов, мастерских по проблематике пройденного тренинга с целью закрепления знаний и навыков у сотрудников и обсуждения вопросов применения полученных знаний на практике;

– обучение на рабочем месте рассматривается в качестве приоритетного и наиболее эффективного метода. Одной из главных задач руководителя любого уровня является профессиональный рост его подчиненных. В Компании действует система наставничества для всех сотрудников: от стажеров до экспертов.

3.3 Расчет эффективности мероприятий по использованию

трудовых ресурсов

Основным механизмом эффективного использования и развития персонала предприятия с учетом отечественного и зарубежного опыта является наличие подсистемы условий труда, трудовых отношений, оформления и учета кадров, подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала, развития кадров, анализа и развития средств стимулирования труда и др.

Одной из основных целей эффективного использование персонала предприятия является обеспечение его развития. Отклонения от заданных норм должно быть невыгодно как отдельному работнику, так и предприятию в целом

В результате мероприятий по повышению эффективности персонала мы получим:

– обеспечение системного, эффективного развития сотрудников по ключевым для Компании компетенциям;

– формирование необходимых знаний, навыков и установок, необходимых сотрудникам и менеджерам для повышения эффективности на существующей позиции;

– создание инструмента для развития Кадрового резерва и Преемников на ключевые позиции;

– обеспечение преемственности экспертных/уникальных знаний и опыта;

– создание в Компании самообучающейся среды, где каждый руководитель и каждый сотрудник заинтересован в развитии и вовлечен в процессы создания, сохранения и преумножения знаний и навыков в Компании.

Рассчитаем экономический эффект данной организации путем привлечения новых покупателей:

ЭЭ = ΔП ↑, (9)

где ΔП ↑ - прирост прибыли.

Прирост прибыли, в свою очередь рассчитывается по формуле:

ΔП ↑= ΔВ ↑ −ΔС ↑, (10)

где ΔВ ↑ - прирост выручки;

ΔС ↑ - прирост себестоимости.

Для увеличения экономического эффекта компании ПАО «МТС», рассмотрим мероприятия в таб. 3.1.

Таблица 3.1 - Реализация мероприятий по повышению использования трудовых ресурсов ПАО «МТС»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п | Мероприятие | Ответственные | Срок реализации | Затраты на проведение |
| 1. | Оптимизация возрастной и квалификационной структуры трудовых ресурсов | Директор, отдел кадров, главный экономист | Май – июль 2018 г. | Общие затраты на мероприятие 262 тыс. руб. |
| 1.1. | Разработка программы привлечения молодых специалистов | Директор, отдел кадров, главный экономист | Май – июль 2018 г. | Зависит от метода привлечения. Сумма затрат варьируется 30 тыс. руб. – 100 тыс. руб. |
| 1.2. | Повышение квалификации рабочих | Директор, главный бухгалтер, экономист | Июль – декабрь 2018 г. | Стоимость обучения (9 тыс.руб.\* 3 мес. \* 6 чел.) = 162 тыс. руб. / год |
| 2. | Внедрение системы мотивирующих условий труда | Директор, отдел кадров, бухгалтерия, главный экономист | Август – сентябрь 2018 г. | Общие затраты на мероприятие 944,4 тыс. руб. |
| 2.1. | Повышение заработной платы наиболее результативным рабочим ( 18 чел.) | Отдел кадров, бухгалтерия, экономический отдел | Сентябрь – декабрь 2018 г. | ФОТ рабочих = 18 чел. \* 11,2 тыс. руб. \* 4 мес. = 806,4 тыс. руб. |
| 2.2. | Организация конкурса лучший работник 2017 г. | Отдел кадров, главный экономист | Декабрь 2017 г. | Поощрения победителю – путевка ( на 4 чел.) в санаторий «Знамя» г.Сочи. Стоимость путевок составит 90 тыс. руб. |

Из данных таблицы 3.1 следует, что основные затраты по реализации намеченных мероприятий приходятся на внедрение системы мотивирующих условий труда. Затраты на реализацию этого мероприятия составят 944,4 тыс. руб. Затраты на реализацию мероприятий по оптимизации возрастной и квалификационной структуры трудовых ресурсов составят 262 тыс. руб. Таким образом, затраты на реализацию мероприятий составят 1206,4 тыс. руб., а выручка составит 1607,5 тыс.руб.

Экономический эффект привлечение дополнительного персонала и проведении всех работ по совершенствованию составит:

ЭЭ = 1607,5 − 1206,4 = 401,1 тыс. руб.

Произведя расчет экономического эффекта, мы видим, что использование дополнительных средств для привлечения квалифицированного персонала - достаточно целесообразный метод повышения эффективности системы менеджмента качества. В связи с этим, ПАО «МТС» рекомендуется использовать данный метод оптимизации структуры системы менеджмента качества, так как он является достаточно рентабельным. Экономический эффект использования этого метода равен 401,1 тыс. руб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПАО «МТС» является крупнейшим оператором сотовой связи России, Восточной и Центральной Европы по количеству абонентов. Анализ финансово-экономических показателей деятельности ПАО «МТС» показал, что при росте выручки наблюдается снижение эффективности деятельности и эффективности использования как в целом активов, так и эффективности использования собственного капитала. Основной причиной снижения эффективности деятельности является превышение темпов роста себестоимости продаж по сравнению с темпами роста выручки, что отрицательно сказалось на полученной чистой прибыли.

Трудовые ресурсы предприятия - это совокупность работников различных профессионально квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Основная задача руководителя – эффективная работа хозяйства, эффективное использование имеющихся трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Поэтому в данной курсовой работе был проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Проведя анализ по предприятию ПАО «МТС» можно сделать следующие выводы:

– основная часть персонала приходится на рабочих. Произошло увеличение количества работник по сравнению с предыдущим годом на 987 человек, это связанно с открытием новых филиалов по всей стране;

– анализ относительных коэффициентов финансовой устойчивости показал, что компания полностью зависима от заемных источников финансирования, имеет неустойчивое финансовое состояние, для формирования запасов использует не только долгосрочные источники, но и привлекает краткосрочные заемные средства и коммерческий кредит;

– анализ ликвидности баланса показал, что из четырех условий не соблюдаются три условия ликвидности и платежеспособности на конец 2013 и 2014 года и все условия ликвидности на конец 2015 года.

Список использованных источников

1. Акбашев, Р. Расчет экономической устойчивости коммерческих

организаций/Р.Акбашев // Маркетинг. - 2012. - №4. - С.101-108.

2. Балашов, В. Г. Технологии повышения финансового результата

предприятий и корпораций. Практика и методы / В.Г. Балашов, В.А. Ириков.

- М.: Приор, 2013. - 512 с.

3. Баскакова, О. В. Экономика организаций (предприятий): учебное

пособие / О. В. Баскакова. - Изд. 3-е, испр. - М.: Дашков и К, 2014. - 270с.

4. Владимирова П.П. Экономика труда: Учеб. пособие. М.: Изд. дом

«Дашков и К», 2011. - 346 с.

5. Вопросы эффективности использования трудовых ресурсов //

Экономика и учет труда. 2015. № 1. - С. 3-13.

6. Гущина, И. Э. Управленческий учет: основы теории и практики:

учебное пособие для вузов / И. Э. Гущина, Н. М. Балакирева. - М.: Кнорус,

2014. - 190 с.

7. Забродская Н.Г. Экономика и статистика предприятия: учебное

пособие / Н. Г. Забродская. - М.: Издательство деловой и учебной

литературы, 2014. - 352 с.

8. Забирова Л. Кадровый менеджмент промышленного предприятия //

Человек и труд. 2013. № 12. - С. 72-74.

9. Ковалев, В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В. В.

Ковалев. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 560с.

10. Лобан, Л. А. Экономика предприятия: учебный комплекс / Л. А.

Лобан, В. Т. Пыко. - Минск: Мисанта, 2012. - 264 с.

11. Моляков, Д. С. Теория финансов предприятия: учебное пособие для

вузов / Д. С. Моляков, Е. И. Шохин. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 112с.

12. Носова, С. С. Экономика: Базовый курс лекций для ВУЗов / С.С.

Носова, А.А. Талахадзе. - М.: Гелиос АРВ, 2013. - 640 с.

42

13. Протасов, В. Ф. Анализ деятельности предприятия (фирмы):

производство, экономика, финансы, инвестиции, маркетинг: учебное пособие

для вузов / В.Ф. Протасов. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 53 с.

14. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. - М.:

Аспект Пресс, 2014. - 279 с.

15. Рогова, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. М. Основы управления финансами и финансовое

планирование: учебное пособие / Е. М. Рогова, Е. А. Ткаченко. - Санкт-

Петербург: Издательство Вернера Регена, 2015. - 256с.

16. Савицкая, Г. В. Теория анализа хозяйственной деятельности:

учебное пособие для вузов / Г. В. Савицкая. - Минск: БГЭУ, 2013. - 351 с.

17. Управление финансами: учебник для вузов / А.Г.Володин,

Н.Ф.Самсонов, Л.А.Бурмистрова [и др.]; - М.: под.ред. Володина А.Г. Инфра-

М, 2014. - 504 с

18. Экономика предприятия: практикум / А. С. Головачев [и др.]; под

ред. В. И. Кудашова. – М.: МИУ, 2014. - 207 с.

19. Экономика предприятия : учебник для вузов / [А. Н. Романов [и др.]

- 4-е,изд. перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2013. - 670 с.

20. Экономика предприятия: учебное пособие / В. П. Волков, А. И.

Ильин, В. И. Станкевич [и др.] – М.: Новое знание, 2014. - 672с.