

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……………………………………………………………………….....2

1. Теоретико-методические аспекты исследования трудовых ресурсов и управления персоналом предприятия……………………………………….....4

1.1Характеристика трудовых ресурсов предприятия………………………...4

1.2 Система управления персоналом на предприятии…………………….....6

1.3 Методические подходы к анализу и оценке трудовых ресурсов и системы управления персоналом предприятия..............................................................11

2. Анализ и оценка использования трудовых ресурсов ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»…………………………………………………………….....14

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ социально-трудовых показателей ………………………………….................14

2.2 Анализ и оценка использования трудовых ресурсов………………….....22

2.3Анализ и оценка системы управления персоналом на предприятии….....................................................................................................27

2.4Основные направления по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и системы управления персоналом в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»……………………………………………………………......32

Заключение…………………………………………………………………….....38

Список использованных источников……………………………………….......40

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время самой эффективной возможностью повышения эффективности функционирования предприятия являются его трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам, в первую очередь, относят ту часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в определенной отрасли. Для увеличения объемов продукции организации необходимо обеспечение предприятий нужными трудовыми ресурсами, а также их рациональное использование, высокий рост производительности труда, все это также способствует повышению эффективности всего производственного процесса. Одним из факторов, влияющих на производство и развитие предприятия можно назвать обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, так как от эффективности их использования зависит объем, срок выполнения всевозможных работ, а также эффективность использования оборудования, различных машин и механизмов, а результатом всего этого может быть – увеличение объема производимой продукции, ее себестоимость, прибыль организации и другие экономические показатели.

 Анализируя трудовые ресурсы можно выявить резервы повышения эффективности работы персонала за счет производительности труда, рационального использования времени работы и численности рабочих.

Актуальность данной темы, в первую очередь, заключается в том, что эффективное управления трудовыми ресурсами является одним из важнейших факторов повышения эффективности производительности труда и самого качества работы предприятия.

Цель данной курсовой работы – изучить теоретические и практические аспекты использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии, провести анализ предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» и разработать предложения по повышению эффективности работы предприятия.

Достижение данной цели предполагает рассмотрение следующих задач:

– рассмотрение теоретических аспектов использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии;

– дать характеристику трудовых ресурсов предприятия;

– провести анализ и оценку использования трудовых ресурсов ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»;

– анализировать предприятие, его структуру и динамику;

– предложить основные направления по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и системы управления персоналом в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт».

Объектом исследования выступает ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт».

Предмет – экономические отношения, складывающиеся по поводу показателей эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии.

В работе были использованы следующие методы научного исследования: анализ, синтез, метод сравнения, метод относительных и абсолютных значений, табличные и графические методы, расчетные методы и методы экономического анализа.

1 Теоретическо-методические аспекты исследования трудовых ресурсов и управления персоналом предприятия

1.1 Характеристика трудовых ресурсов предприятия

Кадры или трудовые ресурсы предприятия это, в первую очередь, совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, которые работают на предприятии и входят в списочный состав предприятия. В списочный состав включаются все работники предприятия,независимо от того к основной или не к основной деятельности они относятся [5].

Существует множество разных определений понятия трудовые ресурсы.

Так, И.В.Афанасьева дает следующее определение: трудовые ресурсы предприятия –это главные ресурсы каждого предприятия, от качества и эффективности использования которых зависят во многом результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы – это то, что приводит в движение элементы производства, которые называются материально-вещественными [14].

А.А.Македошин считает, что трудовые ресурсы – использование персонала, занятого в основной деятельности предприятия, включая производственные, коммерческие, управленческие и другие процессы [11].

Трудовые ресурсы – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев такое определение дает Е. Буряк [5].

Эти лишь одни из немногих определений трудовых ресурсов предприятия.

Отличием трудовых ресурсов от других ресурсов предприятия можно назвать то,что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий работы и может потребовать изменения условий на более приемлемые,на его взгляд, также может потребовать убрать какие-то определенные условия, или же может уволиться с предприятия по собственному желанию [16].

Персонал фирмы и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики.

Количественная характеристика персоналафирмы в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Списочная численностьработников фирмы – это показатель численности работников спинного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников. Явочная численность – это расчетное количество работников списочного состава, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания, разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Персонал предприятия или его кадровый состав и его изменения имеют количественные, структурные и качественные характеристики, которые могут быть измерены и отражены следующими представленными относительными и абсолютными показателями:

1.Списочная и явочная численность работников предприятия и(или) его внутренних подразделений, каких-либо отдельных категорий и групп на определенную дату;

2.Удельный вес работников подразделений, групп или категорий в общей численности работников предприятия;

3.Среднесписочная численность работников предприятия и его внутренних групп за установленный период;

4.Средний разряд рабочих предприятия;

5.Темпы роста или прироста численности работников предприятия за установленный срок;

6.Удельный вес всех служащих, которые имеют высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и работников предприятия;

7.Средний стаж работы по специальности специалистов и руководителей предприятия;

8.Текучесть кадров по приему и увольнению работников;

9.Фондовооруженность труда и работников и рабочих на предприятии и т.д.[3].

Можно сделать вывод, трудовые ресурсы составляют рабочую силу предприятия, которая определяется совокупностью физических и умственных способностей людей, составляющих персонал предприятия, и их способность к труду. Это делает трудовые ресурсы одним из факторов производства, без которого невозможно функционирование ни одного экономического агента, а также от него зависит эффективность производственной и коммерческой деятельности предприятия.

1.2 Система управления персоналом на предприятии.

Предприятие хоть и является целостной системой,но тем не менее,может представлять собой совокупность элементов взаимосвязанных между собой, которые ее составляют [2].

В наше время, одни авторы выделяют такие подсистемы,как техническую, административную, человеческую,или личностно-культурную. А другие авторы выделяют всего две части в управлении производством: управление деятельностью предприятий и управление людьми. Если рассмотреть подробно, то управление деятельностью складывается из планирования будущей деятельности, постановки определенных задач, контроля за выполнениями этих задач, а также создания системы измерения производимой работы. Управление же людьми включает в себя сотрудничество между всеми работниками предприятия,обучение трудового коллектива, кадровую политику, информирование, а также мотивацию работников и прочие работы руководителей как менеджера.

Вопросысвязанные с управлением персонала имеют первостепенное значение по ряду причин.

Управление персоналом является комплексной, многофункциональной стратегией,которая имеет возможность охватить деятельность нескольких служб организации. С одной стороны, этот процесс основывается на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на всестороннем развитии работников организации. Каждая организация создает свой механизм управления персоналом, учитывая специфику, численность,уровень всестороннего развития персонала, ищет и выбирает новые технологии, которые помогут усовершенствовать управление и развитие персонала организации [1].

Существуют два пути формирования самого механизма управления персоналом:

Первый – это распределение функций в рамках прошлой линейной структуры. Недостатком является низкая эффективность коммуникаций руководителей и специалистов различных малых служб,которые работают с человеком.

Второй – создание единой целостной службы. В данном случае, достигается некий баланс во взаимодействии персонала, в рамках одного определенного звена[6].

Управление трудовыми ресурсами на предприятии включает в себя два взаимосвязанных аспекта. Первым аспектом является то,что для предприятия очень важно,чтобы в его распоряжении было достаточное количество высоко квалифицированных работников в нужном месте и в нужное время. А другой аспект – работники заинтересованы в хороших условиях труда и высокой заработной плате.

Учет этих интересов охватывает система управления персоналом. Она состоит из следующих элементов:

–поиск работников и их отбор;

–планирование трудовых ресурсов;

–адаптация, обучение и повышение квалификации работников предприятия;

–оценка трудовой деятельности;

–изменение статуса работника.

Все это на практике объединяется в оперативный план работы с персоналом. Подразделениями, которые занимаются планированием трудовых ресурсов для разработки оперативного плана ,необходимо иметь большое количество информации о составе имеющегося персонала ,его структуре, рабочем времени, текучести кадров и его потерях из-за непредвиденных обстоятельств, заработной плате персонала и о расходах на социальные и прочие нужды. Данная информация является базой данных для принятия важных решений, касающихся кадровых вопросов.

Под персоналом же принято понимать совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация. Персонал является ключевым фактором,от которого зависит будущее организации [7].

До недавнего времени функции управления в организации выполняли ряд структурных подразделений:

–планово-экономический отдел, который планирует численность персонала на предприятии, например, увеличение или сокращение численности персонала, темпы роста производительности труда и заработную плату;

–отдел кадров, который осуществляет прямой прием или увольнение, а также анализирует движение кадров и поддерживает трудовую дисциплину организации;

–отдел профессионального обучения персонала, который отвечает за повышение квалификации и подготовку работников;

–отдел охраны труда, отвечает за охрану труда и т.д.;

–производственно-технический отдел, который отвечает за проектирование процессов производства,их механизацию и автоматизацию;

–отдел труда и заработанной(ОТИЗ), отвечает за нормирование труда, анализ производительности труда, за заработную плату и определение режимов труда и отдыха [6].

Но при таком раскладе ни одно из подразделений не несет ответственность за общую политику организации, каждое из подразделений подчиняется разным должностным лицам.

Появление самой концепции управление персоналом(человеком), можно объяснить изменением окружающей рыночной среды. К изменениям можно отнести: рост потребностей организации, смена роли управленческого персонала всех уровней, а еще роли рядовых работников в такой системе взаимоотношений, как «работник-работодатель»[2].

 Представленные выше требования показывают необходимость высококвалифицированного персонала, которые также имеют хорошую психологическую подготовку. Творческий процесс у работников возможен только при условии сильной мотивации к труду у работающего. А сформировать такую мотивацию можно лишь в том случае, если работник заинтересован в результатах своего труда и стремится принести наибольшую пользу организации, в которой он работает [10].

Организация представляет собой систему, объединенную деятельность двух и более людей для достижения совместных целей и задач. Группа, образовавшаяся стихийно,которая вступила во взаимодействие друг с другом, с целью выполнения общих задач, называется неформальной группой.

Существование организации без управления просто невозможно. Основными функциями управления является:

–сохранение и развитие организации;

–эффективное функционирование организации;

–процессы, которые циклически повторяются, гарантирующие достижение системы целей.

Организация также не может быть сформирована и не сможет существовать до тех пор, пока не определена ее цель – то, ради чего создается эта организация, то к чему она будет стремится. Цели могут быть абсолютно разные и от целей организации зависит какие задачи будут стоять перед компанией.

Под структурой организации принято понимать наличие отдельных частей системы и соотношение между ними, степень гибкости, жесткости, типы взаимодействия между ее внутренними элементами. Можно выделить три вида организационных структур:

–линейная;

–функциональная;

–адаптивная [15].

В современном мире, служба управления персоналом является одним из самых важных структурных подразделений [3]. К высшему уровню управление организацией можно отнести должность руководителя службы управления персоналом. Система целей для управления персоналом отвечает на следующие вопросы: каковы потребности работников; какие цели для использования персонала ставит перед собой администрация и какие благоприятные условия она может для этого создать.

Управление персоналом преследует свои цели:

–эффективное использование профессионализма и возможностей работников;

–помощь фирмы в достижении поставленных целей;

–обеспечение фирмы высококвалифицированными рабочими, которые заинтересованы в своей работе;

–стараться удовлетворить работников своей работой, дать возможность самовыражения и развиваться работникам организации.

Система управления персоналом состоит из следующих основных элементов:

 –группы специалистов аппарата управления;

 –комплекс технических средств системы управления;

 –правовая база.

Управление персоналом имеет два направления: стратегическое и тактическое. Первое же нуждается в способствовании обеспечения долгосрочного развития организации, а второму необходимо осуществление кадровой политики [15].

Итак, система управления персоналом на предприятии является важным моментов в работе самой организации. Так как от этой системы зависит как будет функционировать предприятие.

1.3 Методические подходы к анализу и оценке трудовых ресурсов и системы управления персоналом предприятия.

Анализировать эффективность работы предприятия без оценки качества самой работы персонала, состояния движения кадров и правильной организации трудовой деятельности невозможно. Для оценки состояния предприятия используя перечисленные выше аспекты, аналитик принимает разные методы, и исследуя необходимые показатели в структуре и динамике предприятия.

Как всем известно, методы принято разделять на количественные и качественные.

Качественные или неформализованные методы обычно реализуются субъективным мнением аналитика: метод построения систем аналитических таблиц, метод экспертных оценок, метод мозгового штурма, метод Дельфи, метод сравнения и др. методы. Для того чтобы применять вышеперечисленные методы, конечно же, необходимо наличие профессионализма у эксперта,который занимается данными вопросами.

Большая часть количественных или формализованных методов подразумевает построение их математической формулы и показателей, определение зависимости между факторными и результирующим признаками.

К количественным методам можно отнести следующие методы:

–классические методы (метод цепных подстановок, балансовый метод, интегральный метод, логарифмирование и др.);

–математико-статистические методы (корреляционный, регрессионный, дисперсионный анализ и др.);

–статистические методы (абсолютные, относительные и средние величины, индексный метод, группировка и вариация);

–эконометрические методы (гармонический анализ, матричный метод, методы теории производственных функций);

–методы исследования операций и теории принятия решений (теория игр, метод деревьев, теория графов и др.) [12].

Очень важно, чтобы система была правильно сформирована, обладала интегрированностью, содержала нужное количество показателей, которые обязательно должны быть взаимосвязаны, сопоставимы, динамичны, иметь измерители и показывать сущность явления, которое подверглось анализу.

Показатели, которые отражают состояние трудовых ресурсов и управление ими, могут быть:

1. удельный вес каждой категории работников:

DPi=Pi/P, (1)

где Pi – среднесписочная численность i-категории; P – среднесписочная численность персонала предприятия [20].

Среднесписочную численность работников предприятия за месяц принята считать суммированием списочной численности работников за каждый календарный день месяца и деления этой суммы на число дней месяца(календарных).

1. коэффициент оборачиваемости персонала:

Коб = (Рпр + Рвыб)/Р, (2)

где Рпр — численность принятых на работу; Рвыб — численность выбывших работников; Р — среднесписочная численность персонала предприятия [20].

1. коэффициент выбытия кадров:

Квк = Рвыб/Р, (3)

где Рвыб — численность выбывших работников; Р — среднесписочная численность персонала предприятия.

1. коэффициент приема кадров:

Кпк = Рпр/Р, (4)

где Рпр — численность принятых на работу; Р — среднесписочная численность персонала предприятия [20].

1. коэффициент стабильности кадров:

Кск = Рвыб/(Р+Рпр), (5)

где Р — среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному; Рпр — численность вновь принятых на работу за отчетный период; Рвыб — численность выбывших работников за отчетный период.

1. коэффициент текучести кадров:

Ктк = Рув/Р, (6)

где Рув — численность уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины; Р — среднесписочная численность персонала предприятия.

1. коэффициент восполнения кадров:

Квсп = Рпр/Рвыб, (7)

где Рпр — численность вновь принятых на работу за отчетный период; Рвыб — численность выбывших работников за отчетный период.

Несомненно, для оценки эффективности работы персонала необходимо проанализировать все основные показатели организации (финансовые и производственные), такие как выручка, чистая прибыль предприятия, затраты на производство, производительность труда, рентабельность и другие показатели [15].

В данном пункте отражаются методические подходы к оценке и анализу эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии, и обозначили основные показатели, которые необходимо использовать при анализе предприятия.

В данной главе мы рассмотрели теоретическую сторону вопроса об использовании трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии. Следующая глаза будет отражать их анализ на примере конкретного предприятия, опираясь на принципах и подходах, рассмотренных в данной главе.

2 Анализ и оценка использования ресурсов ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ социально-трудовых показателей

ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» является дочерней организацией публичного акционерного общества «Нефтяная компания «ЛУОЙЛ» (ПАО «ЛУКОЙЛ»).«ЛУКОЙЛ» –это одна из самых крупных мировых компаний, которая занимается добычей и переработкой нефти и газа, а также производством нефтепродуктов и продуктов нефтехимии. Компания занимает лидирующие позиции на российском и мировом уровне в основных сферах своей деятельности. ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» является региональным представителем ПАО «ЛУКОЙЛ» в семи регионах России.

«ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» – это 13 нефтебаз, более 680 АЗС в 22 регионах ответственности: Краснодарском крае, Ставропольском крае, Республике Адыгея, Ростовской области, Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкессии, Северной Осетии-Алании, Республике Калмыкия, а также Волгоградской, Саратовской, Астраханской, Пензенской, Калужской, Брянской, Воронежской, Орловской, Липецкой, Белгородской, Тамбовской, Рязанской областях. На предприятии работают около 6500 сотрудников.

Компания контролирует качество всей реализуемой продукции. Также большое внимание уделяется сохранению окружающей среды, заботе о сотрудниках и жителях близлежащих районов. Организация имеет множество сертификатов, которые гарантируют качество продукции. Компания имеет собственные производственные мощности в 5 регионах ( Краснодарский край, Ставропольский край, Республика Адыгея, Кабардино-Балкарская республика, Карачаево-Черкесская республика).

К дополнительным видам деятельности компании можно отнести: техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств; строительство жилых и нежилых зданий; торговля пищевыми продуктами, исследование конъюктуры рынка и т.д.ООО «ЛУКОЙЛ - Югнефтепродукт» зарегистрировано 11 июля 2002 года по адресу 350033, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 2/1 (прежние названия ООО «Нефтепродуктсервис», ООО «ЛУКОЙЛ-Краснодар»). Тогда на балансе предприятия имелось только две АЗС. Сейчас «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» представляет собой мощнейшее предприятие с разветвленной сетью АЗС и нефтебазовым хозяйством. В состав предприятия входят 237 автозаправочных комплексов, 7 нефтебаз и 2 газонаполнительные станции.

Компании присвоен ОГРН 1022301424254 и выдан ИНН 2309051942. Генеральным директором компании является Филлипов Алексей Викторович. Уставный капитал составляет 626,4 млн. руб.ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» занимает 6 место в Краснодарском крае по объему выручки и 4 место в категории «Бензин, дизельное топливо, светлые нефтепродукты»; 45 место в крае по рыночной стоимости компании. Организация участвовала в 397 торгах, из них выиграла 297. Основным заказчиком является Министерство Финансов Республики Адыгея.

Организация в 2013 году вновь прошла сертификацию деятельности на соответствие международным стандартам в области охраны труда, охраны окружающей среды и промышленной безопасности. Были проверены все сферы деятельности. По результатам проверки было вынесено заключение, что все сферы соответствуют требованиям международных стандартов в области охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности, что подтверждают полученные сертификаты организацией. Управление персоналом является для организации очень важным моментом. Компания всевозможно старается помогать своим работникам, а также развивать их в профессиональной сфере. К примеру, проводя различные конференции, конкурсы, напрямую связанные с профессионализмом работников. Можно обозначить сильные и слабые стороны компании.

Сильные:

– высокая ценность самого бренда «ЛУКОЙЛ»;

–стабильный рост и доля реализации на розничном рынке;

–большой ассортимент выбора продукции высокого качества;

–наличие развитой структуры сбыта;

–строительство новых АЗС, а также реконструкция старых действующих АЗС;

– возрастает доля реализации сопутствующих товаров и услуг.

Слабыми же сторонами являются:

–большая доля устаревших основных фондов;

–отсутствие собственных производственных мощностей по реализации производимой и добываемой продукции в ряде регионов.

Таким образом, мы рассмотрели общую характеристику предприятия, охарактеризовали основные и дополнительные направления деятельности предприятия. Далее мы рассмотрим анализ социально-трудовых показателей.

Одним из важных аспектов экономического анализа предприятия является анализ социально-трудовых показателей. Он используется для определения эффективности использования рабочей силы, нормирования труда, а также системы материального стимулирования. Анализ социально-трудовых показателей может помочь при разработке мероприятия для устранения непроизводительных затрат рабочего времени и с целью дальнейшего роста производительности труда на предприятии. Анализ социально-трудовых показателей принято начинать с изучения динамики и уровня производительности труда.

Таблица 1 – Основные финансово-экономические показатели ООО«ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» [19]

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017 г. | 2018г. | 2019 г. | Изменение |
| Абсолютное | Относительное |
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг, тыс. р. | 41 543 234 | 45 697 485 | 51 756 430 | 6 058 945 | 1,13 |
| Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, тыс. р. | 34 152 341 | 37 085 267 | 40 956 832 | 3 871 565 | 1,10 |
| Валовая прибыль, тыс. р. | 6 751 543 | 8 612 218 | 10 799 598 | 2 187 380 | 1,25 |
| Прибыль (убыток) от продаж, тыс. р. | 2 531 267 | 2 371 144 | 3 210 853 | 839 709 | 1,35 |
| Чистая прибыль (убыток) отчетного периода, тыс. р. | 1 134 679 | 1 550 960 | 2 552 463 | 1 001 503 | 1,65 |
| Рентабельность продаж, % | 4,7 | 5,2 | 6,2 | 1,0 | 1,20 |
| Чистые активы, тыс. р. | 3 651 298 | 4 958 439 | 6 037 490 | 1 079 051 | 1,22 |
| Оборачиваемость чистых активов, % | 901,9 | 921,6 | 857,3 | -64,4 | 0,93 |
| Рентабельность чистых активов, % | 26,2 | 31,3 | 42,3 | 11,0 | 1,35 |

Для того, чтобы начать анализ, нужно выявить факторы, которые влияют на деятельность трудовых ресурсов, точнее, оценить общее финансово-экономическое состояние организации. Чтобы произвести комплексную оценку всей деятельности предприятия, для начала необходимо проанализировать его основные показатели в динамике. Для этого мы обратимся к Бухгалтерскому балансу предприятия и Отчету о финансовых результатах и составим сводную таблицу показателей.

Из данной таблицы мы видим, что чистая прибыль предприятия в 2018 году увеличилась на 1 001 5503 тыс.р. или на 65% и составила 2 552 463 тыс.р, что говорит о том, что предприятие работало эффективно в 2018-2019 гг. На эти изменения повлияли некоторые факторы, их влияние мы рассмотрим ниже.

Нельзя не отметить, что темп роста выручки составил 113%. Выручка составила в 2018 году 51 765 430 тыс.р., а ее изменение было 6 058 945 тыс.р.Так же из данной таблицы видно, что себестоимость тоже выросла, в 2018 году себестоимость была 37 085 267 тыс.р., а на 2019 год она составляла 40 956 832 тыс.р., что на 3 871 565 тыс.р. больше 2018 года.

Положительным моментом также является валовая прибыль, которая в 2018 году она составляла 8 612 218 тыс.р., а к 2019 году она возросла на 2 187 280 тыс.р. Прибыль от продаж тоже увеличилась, в 2018 году составила 3 210 853 тыс.р., что на 839 709 тыс.р. больше по сравнению с 2017 годом. Данный показатель повлиял на рентабельность продаж, она увеличилась с 5,2% до 6,2%.

Величина чистых активов также возросла и составила в 2018 году 6 037 490 тыс.р. Данная величина больше величины уставного капитала, что говорит о том, что компания имеет собственные средства, и в ходе своей работы компания не то, чтобы не потеряла денежные средства, внесенные учредителями, а наоборот приумножила их.

Также мы видим, что все показатели выросли не только по сравнению с 2019 годом, но и по сравнению с 2018 годом.

Одним из самых важных, хоть и простых показателей является чистая прибыль, она показывает насколько компания эффективна в целом в своей деятельности. Это первое, на что обращают внимание инвесторы, которые хотят внести свои средства, для кредиторов она является также важным показателем, на ее основе выносится решение давать кредит или нет, а другие фирмы могут понять стоит ли иметь дело с данной компанией и принесет ли им это пользу. Владельцы предприятия могут понять насколько эффективна их работа, и работа их команды. Могут понять хорошо ли работают их сотрудники, стоит их наградить за хорошую работу или же стоит поменять рабочий состав.

Дебиторская и кредиторская задолженность является необходимой в условиях работы предприятия в системе современных финансовых отношений. Состояние дебиторской и кредиторской задолженностей, качество и их размер влияют на состояние организации.

Таблица 2 –Дебиторская задолженность ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»[19].

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
| Дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты (ББ стр. 1231) | 1 872 | – | 2 873 |
| Дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты (ББ стр. 1232) | 379 470 | 428 706 | 813101 |
| Общая сумма дебиторской задолженности (ББ стр.1230) | 381 342 | 428 706 | 815 974 |

Дебиторская задолженность состоит из:

-покупателей и заказчиков составляет 34,5%

-по прочим расчетам составляет 65,4%

Как мы видим размер дебиторской задолженности увеличился на протяжении двух лет и в 2018 году составил 387 268 тыс.р. за анализируемый период, это является негативным показателем и может быть вызвано следующими причинами: проблемы по оплате продукции; либо слишком большом предоставлении кредитов покупателям и заказчикам. Тем самым часть активов предприятия вышла из производственного процесса предприятия.

Таблица 3 – Кредиторская задолженность ООО «ЛУКОЙЛ - Югнефтепродукт»[19]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017 г., тыс. руб. | 2018 г., тыс. руб. | 2019 г., тыс. руб. |
| Долгосрочные обязательства | 1 567 178 | 1 363 155 | 1 022 043 |
| Займы и кредиты | 45 732 | 40 476 | 13 172 |
| Кредиторская задолженность, в т.ч. | 3 354 761 | 3 052 946 | 3 791 347 |
| поставщики и подрядчики | 2 623 555 | 2 624 651 | 3 265 256 |
| по оплате труда | 36 981 | 39 317 | 43 547 |
| задолженность перед внебюджетными фондами | 31 090 | 29 077 | 25 247 |
| задолженность перед бюджетом | 218 984 | 242 203 | 261 499 |
| авансы полученные | 90 651 | 89 782 | 173 659 |
| прочие кредиторы | 28 987 | 27 916 | 22 139 |
| Общая сумма кредиторской задолженности | 4 301 763 | 4 562 633 | 4 907 085 |

Кредиторская задолженность состоит из:

- задолженность по поставщикам и подрядчикам 66,5% (3 265 256 тыс.р.)

- задолженность по полученным займам 10,1% (500 000 тыс.р.)

- задолженность перед бюджетом 5,3% (261 499 тыс.р.)

Кредиторская задолженность – это долги к уплате. Она возникает, когда от покупателей получен аванс, а товары, услуги, работы еще не реализованы, а также если от поставщика уже получены товары, услуги или работы , а денежные средства за них еще не выплачены.

Также не менее важным критерием при анализе финансово-экономической деятельности предприятия является оценка его финансовой устойчивости, ликвидности, деловой активности. Для этого необходимо рассчитать коэффициенты.

Сумма хозяйственных средств, находящихся в полном распоряжении организации в отчетном периоде составила 10 944 575 тыс.руб. и выросла по сравнению с началом года на 15%.

По данным таблицы мы видим, что на предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» выросла ликвидность. Коэффициент ликвидности, дающий общую оценку ликвидности активов, показывает что на один рубль текущих обязательств текущих обязательств на конец отчетного периода приходится 1,16 текущих активов, тогда как, на начало отчетного периода значение данного коэффициента составляло 0,93. Но данный коэффициент находится ниже нормативного коэффициента текущей ликвидности 2,0, поэтому можно сделать вывод, что значение коэффициента ликвидности слишком мало , и поэтому предприятие не в полной мере оснащено собственными средствами для ведения хозяйственной деятельности и погашения срочных обязательств в срок.

В 2018 году, на начало анализируемого периода, показатель абсолютной ликвидности составил 0,07. А в 2019 году значение данного показателя выросло на 0,1 и это положительная тенденция. А на конец периода показатель находится ниже нормы 0,2, это свидетельство того, что предприятие не в состоянии в срок погашать срочные обязательства за счет наиболее ликвидных активов.

Если рассматривать коэффициент концентрации собственного капитала на конец 2018 года, то он составляет 0,55, что на 0,3 выше значения показателя на начало 2018 года. С этим показателем напрямую связана финансовая зависимость, который на конец 2019 года снизился по сравнению с 2018 годом. Из этого можно сделать вывод, что финансовая устойчивость возросла.

Несмотря на то, что коэффициент обеспеченности собственными средствами вырос на 0,44%,он все равно остается отрицательным.

Можно сделать вывод, что финансово-экономические показатели ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» очень эффективны и находятся на высоком уровне, к тому же они постепенно растут. Поэтому, можно сказать, что деятельность предприятия эффективна, а также приносит прибыль и это не может не отразиться на внутренней составляющей компании, на работе его персонала.

2.2 Анализ и оценка использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов – одно из важнейших экономических понятий, которое показывает результативность использования трудовых ресурсов. Выражается в достижении наибольшего эффекта для предприятия, прикладывая минимум затрат трудовых ресурсов и измеряется, как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности предприятия, к примеру, в сфере материального производства, в сфере общественного, коллективного, а также частного производства и в непроизводственной сфере предприятий [16].

Оценку эффективности использования трудовых ресурсов нужно начинать с анализа структуры кадров, сравнивая удельный вес каждой категории работников. Для наглядности распределения трудовых ресурсов в 2018 году по классификационным признакам составим диаграмма.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий, высококвалифицированными специалистами.

В данной диаграмме явно видно, что преобладает категория рабочих, составляя 77%, а это 1783 человека. А самой малочисленной категорией является служащие 1% или же 10 человек. В сравнении с предыдущими годами особо изменений не было (рисунок 1).

Рисунок 1– Распределение персонала по категориям

Рисунок 2 – Распределение персонала по уровню образования

В наше время важным фактором для работника является высшее образование. И все предприятия стараются найти себе сотрудников с высшим образованием. Как мы видим по данной диаграмме в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» наибольшее количество работников с высшим образованием, а точнее 50% и это около 1155 человек. А вот разница между сотрудниками, которые имеют среднее специальное и среднее общее невелика и составляет всего 4%( 528 человек и 607 человек)[18].

Следующим будет распределение персонала по половому признаку.

Рисунок 3 – Распределение персонала по полу

Из данной диаграммы мы видим, что на предприятии больше работают женщин, чем мужчин, но разница небольшая женщин – 1222 человека (54%),а мужчин – 1067 (46%).

Следующим признаком анализа будет возраст сотрудником. По диаграмме представленной ниже мы можем отметить, что на предприятии работают более молодые специалисты их доля 52% от общего количества работников. А наименьшее число работников в возрасте 50 лет и старше, их численность составляет всего 8%. За последние годы статистика по возрастному признаку особо не изменилась [18].В наше время предпочтение отдается более опытным и квалифицированным сотрудникам, а не молодым сотрудникам, что мы и увидим из (рисунка 4).

Рисунок 4 – Распределение персонала по возрасту

Таким образом, проведя структурно-динамический анализ состава трудовых ресурсов предприятий, который необходим для планирования потребности в персонале, можно приступить к анализу состояния их движения и эффективности использования на предприятии. Для этого мы создадим таблицу, где будут отражены все необходимые для расчета данные.

Таблица 5 – Показатели движения и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»[18]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2017 год | 2018 год | 2019 год |
| Среднесписочная численность, чел. | 2098 | 2174 | 2083 |
| Среднемесячный доход на 1 работника, руб. | 34761 | 35119 | 40643 |
| Численность принятых на работу, чел. | 456 | 348 | 322 |
| Численность выбывших работников, чел., в т. ч.: | 461 | 439 | 405 |
| по собственному желанию | 400 | 362 | 344 |
| за нарушения трудовой дисциплины | 33 | 28 | 23 |

Продолжение таблицы 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг, млн. р. | 42 542,7 | 45 697,5 | 51 756,4 |
| Количество рабочих дней, дн. | 247 | 247 | 247 |
| Среднедневная выработка 1 раб., млн. р./чел. | 81,165 | 85,101 | 100,595 |

По формуле Коб = (Рпр + Рвыб)/Р, находим коэффициент оборачиваемости персонала за 2018 год. Он равен 0,36,а за 2019 год – 0,35. Из этого можно сделать вывод, что за год коэффициент оборачиваемости снизился, соответственно, снизилась и интенсивность использования трудовых ресурсов предприятия.

По формуле Квк = Рвыб/Р., находим коэффициент выбытия кадров. В 2018 году он соответствуем 0,2, а в 2019 году – 0,19. А что касается приема на работу, коэффициент которого рассчитываем по формуле Кпк = Рпр/Р, тут также наблюдается снижение 0,01, т.к. в 2018 году он равен 0,16, а в 2017 году – 0,15. Итак, на предприятии соблюдается баланс между выбывшими и принятыми на работу сотрудниками[20].

Как мы видим, показатели движения и эффективности использования трудовых ресурсов улучшаются с каждым годом, в период с 2017 по 2019 год.

Последним показателем в оценке эффективности использования трудовых ресурсов, может являться уровень производительности труда. Производительность труда можно определить, как отношение между объема произведенной продукции к среднесписочной численности. Мы видим, что в 2018 году производительность труда составила 21,02 млн.р./чел., а в 2019 году – уже 24,85 млн.р./ чел., т.е. увеличилась на 3,83 млн.р./чел.Для более точных показателей влияние использования трудовых ресурсов на объем выручки, используем один из самых распространенных методов экономического анализа – метод цепных подстановок, используя следующую математическую модель:

В = Дн\*Ч\*СВ, (8)

где В – выручка, Дн – количество рабочих дней, Ч – среднесписочная численность, СВ – среднедневная выработка 1 работника.

∆В(Дн) = (247-247)\*2174\*85,101 = 0 т.р.

∆В(Ч) = 247\*(2083-2147)\*85,101 = -1 345 276,6 т.р.

∆В(СВ) = 247\*2083\*(100,595-85,101) = 7 971 678,5 т.р.

∆В = 6 626 401,9 т.р.

Итак, за исследуемый период выручка выросла на 6 626 401,9 т.р. А количество рабочих дней осталось неизменным, поэтому никакого влияние на изменение не произвело. За счет снижения среднесписочной численности выручка снизилась на 1 345 276,6 т.р., а за счет увеличения среднедневной выработки 1 работника, повысилась на 7 971 678,5 т.р. Показатель средней выработки доминирует, поэтому тип развития предприятия можно назвать интенсивным [18].

Таким образом, в данном пункте мы провели анализ состава и структуры кадров в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», изучили состояние их движения, просчитали основные коэффициенты, которые необходимы для характеристики эффективности использования трудовых ресурсов, а также анализировали их влияние на осуществление производственной деятельности предприятия методом цепных подстановок. В следующем пункте будем анализировать систему управления персоналом на предприятии.

2.3 Анализ и оценка системы управления персоналом на предприятии

Управленческие решения, связанные с организацией и управлением деятельности персонала, очень сильно влияют на эффективность функционирования организации [17].

Успех работы предприятия во многом зависит от самих работников предприятия. Именно поэтому большое внимание уделяется управленческой деятельности, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия [21].

В результате проведенных наблюдений за деятельностью ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», было выявлено, что предприятие пользуется типовыми принципами и технологиями управления персонала, как раз-таки это способствует стабильному развитию предприятия.

Принципы и технологии, которые использует предприятие:

– подбор специалистов;

– проведение анализа на рынке труда;

– заключение коммерческих контрактов;

– информационное и аналитическое обеспечение руководства по тенденциям использования человеческих ресурсов;

– оценка ситуации на рынках труда в разных регионах страны, связанная с организацией вахтового метода работы, демографическими и миграционными сдвигами, имеющими существенное значение для региона;

– создание интегрированной информационной системы по человеческим ресурсам через объединение баз данных подразделений производственных структур;

– расчет прогноза потребности в человеческих ресурсах;

– обследование рабочих мест и условий труда, прекращение контрактов, маркетинг рабочей силы;

–массовая подготовка, переподготовка и повышение квалификации всех категорий работающих, вызванная воздействием рыночных отношений, инфляцией, быстроменяющимся законодательством, сменой ценностных ориентации работников;

– социальная деятельность;

– создание мотивационного механизма, управление дисциплинарными отношениями;

– выявление недостатков в формировании социально-психологического климата;

– периодическая оценка человеческих ресурсов, аттестация, проведение необходимых перестановок, перемещения, разработка программ планирования карьеры и развития человеческих ресурсов;

– социально-психологическая диагностика;

– анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководителя и подчиненных [11].

Также важным моментом является то, что предприятие ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» ежегодно проводит разные опросы сотрудников, программы открытых дверей и т.д.

И еще, компания следует следующим принципам относительно организационной культуры предприятия, которая входит в систему управления персоналом.

1) в фирме ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» в каждом сотруднике ценят индивидуализм, профессионализм, коммуникабельность и креативный аспект в выполняемой работе;

2) в коммуникационную систему входит письменная, устная и невербальная коммуникация, «телефонное право» и открытость;

3) в каждом работнике ценится способность производить впечатление. Сотрудники соблюдают деловой стиль в одежде. Человек в любой рабочей ситуации должен с честью нести имя фирмы;

4) питание организовано непосредственно в офисе, что очень удобно, так как не имеет место длительный отрыв от рабочей деятельности;

5) соблюдение временного распорядка и пунктуальность являются неотложными требованиями;

6) сотрудники уверенны в руководстве и своих силах, руководствуются принципами взаимопомощи, этичного поведения и справедливости. Моральные нормы также оказывают влияние на качество работы;

7) все работники стремятся к осознанному выполнению работы, полагаясь на интеллект и силу. Существуют процедуры информирования работников (собрания).

Одна из важных особенностей кадровой политики предприятия – это программа нематериального стимулирования сотрудников.

А одной из главных задач предприятия является создание системы оплаты труда и мотивации персонала, через которые происходит установление взаимоотношений между работником и работодателем, а также развитие ответственности за выполнение своей работы и должностных обязательств.

Также в компании развита система поощрения работников и трудовых коллективов за достижения определенных целей, за хорошую работу и за многолетний добросовестный труд. Это является очень важной частью предприятия.

Итак, ООО «ЛУКОЙЛ-Югнетепродукт» использует следующие технологии управления предприятием:

– карьерный рост. Четко прописанные и доведённые до сведения работников фирмы критерии оценки достижений, и этапы горизонтального и вертикального карьерного роста: должностная лестница и рамки разрядов по одной должности помогают сотрудникам понять, что существуют ясные возможности продвижения по службе, и стимулируют их на развитие и улучшение показателей своей деятельности;

– вовлечение сотрудников в процесс принятия решения. Это очень сильный рычаг для улучшения взаимодействия между работодателем и работником, а также повышения активности и инициативности персонала. Процесс вовлечения способен принимать различные формы: опросы персонала, обсуждение стратегических планов, коллективное рассмотрение предложений и разработка концептуального решения, оценка проектов, использование метода «мозговой атаки» и «мозгового штурма»;

– конкурсы профессионального мастерства. Они стимулируют сотрудников повышать свою квалификацию, участвовать в жизни организации и повышении эффективности ее работы, проявлять инициативу по введению более усовершенствованных методов работы, а также более креативно подходить к работе;

– корпоративные праздники. Это один из специфических методов повысить лояльность персонала в отношении своего предприятия. Корпоративные праздники устраиваются по всем случаям, которые принято отмечать в данной организации. Как правило, это традиционные мероприятия: день образования компании, Новый год, профессиональные праздники;

– конференции и форумы. Данный метод помогает взаимодействовать сотрудникам из разных организаций, обмениваться опытом, совершенствовать свои знания в той или иной области, что, несомненно, влияет на общий уровень эффективности деятельности предприятия. Также для сотрудников предусмотрена возможность пройти курсы повышения квалификации в г. Москва с получением соответствующих документов.

Итак, подводя итоги данного пункта, важно отметить, что данные концепции и технологии действительно эффективны и положительно влияют на сотрудников, что сказывается и на финансово-экономических показателях. В данной главе мы провели анализ и оценку эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии на примере ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт». После проведенного анализа, можно перейти к заключительной главе и обозначить основные мероприятия, которые помогут повысить эффективность использования трудовых ресурсов и улучшить систему управления персоналом.

2.4 Основное направление по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и система управления персоналом в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт».

Рост производительности труда – один из наиболее важных способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Производительность труда можно повысить:

– путем снижения затрат труда и интенсификации производства;

– внедрением более совершенного оборудования и использованием передовых методов управления персоналом;

– сокращением потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства;

– повышением квалификации персонала и его мотивации[9].

Все вышеперечисленное в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на один рубль выполненных работ (услуг) в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость).

На предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда повышению эффективности управления персоналом, а также определить резервы повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Одним из самых эффективных методов стимулирования работников является правильно организованная система оплаты труда. При этом денежные средства на оплату труда необходимо применять так, чтобы темпы роста оплаты труда не опережали темпы роста его производительности. Это позволит создать дополнительный капитал и обеспечить возможность расширенного производства.

Организация обязана разработать схему анализа показателей по труду и заработной плате, уточняя его ежегодно с учетом накопленного опыта. Выполнять анализ показателей по труду и заработной плате на предприятии необходимо с учетом сложившихся тенденций по стране в целом и в регионе.

Механизм материального стимулирования должен основываться на принципе заработной платы каждого работника, как от личного вклада, так и от конечных результатов работы коллектива. Таким образом, структура заработной платы работников будет выглядеть следующим образом:

70-80% – основная заработная плата: тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки (за тяжелые условия труда, работу в ночное время, сверхурочные и т.д.);

20-30% – дополнительная заработная плата: стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждения за индивидуальные (высокую производительность труда, экономию ресурсов) и коллективные (рост прибыли предприятия) результаты труда.

Кроме материального стимулирования работников должна быть улучшена система мотивации труда в отношении следующих аспектов:

– увеличение средств морального поощрения (вручение почетных грамот, присуждение наград, поощрения в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами, оформление стенда лучших работников);

– внедрение большего количества социальных программ (улучшение условий труда, льготные путевки в оздоровительные и спортивные лагеря для детей работников, программы по оздоровлению работников, подарки для детей работников на Новый год);

– отправление большего числа работников на курсы переподготовки и повышения квалификации, а также обучение и подготовка новых кадров, поощрение профессионального роста и должностного продвижения сотрудников;

– совершенствование мер дисциплинарного воздействия и трудовой мотивации, чтобы свести к минимуму количество случаев нежелательного поведения работников (опоздания, преждевременный уход с рабочего места, прогулы, нарушение производственной дисциплины, правил охраны труда, воровство).

По нашему мнению, еще одним немаловажным аспектом на пути к повышению эффективности управления персоналом является сам руководитель, а точнее, его лидерские качества. Не важно, генеральный это директор, начальник отдела или менеджер, в управлении которого находится несколько человек. Чтобы компании ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»оставаться конкурентоспособной, руководство должно осуществляться на уровне, соответствующем современным требованиям.

Руководителю важно эффективно взаимодействовать с другими сотрудниками, вдохновлять их и вести за собой, сохранять равновесие между персоналом и рабочим процессом, между мотивацией и ответственностью. Ему стоит больше хвалить своих работников (конечно, не выходя за рамки), даже за малейшее улучшение, это поможет работнику почувствовать себя нужным и вдохновить на дальнейшее усовершенствование. На пути к успешному лидерству начальник должен быть хорошо информирован о целях компании или отдела и обо все нововведениях, активным и мотивированным на достижение результата, гибко действовать в условиях повышенной нагрузки и держать эмоции под контролем, поддерживать кооперацию внутри своей команды, хорошо распознавать сильные стороны других и помогать им проявиться, эффективно распределять время и др.

Одним из путей повышения эффективности управления персоналом также является интеграция и более глубокое взаимодействие между отделами предприятия. То есть, основным элементом структуры управления персоналом будет являться не просто отдел кадров, а целая служба управления человеческими ресурсами, или методический, информационный, координирующий центр.

В данную службу должны включаться отделы организации труда и заработной платы, юридический отдел; отдел охраны труда и техники безопасности, отдел социального развития. Совокупность определенных точек зрения по этим параметрам и составит концепцию управления человеческими ресурсами производственной структуры, которая имеет четкую целевую и целостную направленность, отражает взаимосвязь стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами со стратегией развития производственной структуры.

Из представленной концепции управления человеческими ресурсами производственных структур видно, что с изменением функций службы управления человеческими ресурсами должны измениться роль и место каждого человека в организации. Предлагаемая нами концепция состоит из систематически расположенных блоков, следующих последовательно один за другим. Блоки имеют одинаковую форму, что указывает на равноценность степени значимости каждой функции по управлению человеческими ресурсами.

Основными инструментами концепции управления человеческими ресурсами становятся такие элементы, как: планирование и привлечение высококвалифицированных работников в предпринимательство; постоянная подготовка и развитие работников, оценка инвестиций в человеческий капитал; оценка участия каждого из сотрудников в достижении коллективных целей; вознаграждение сотрудников, мотивация высокоэффективного труда; регулирование психологических и личностных, развитие творческих, инновационных характеристик человеческих ресурсов. Концепция направлена на повышение эффективности выполнения предписанных функций через рациональное использование интеллектуальных и личностных возможностей человеческих ресурсов.

Экономический эффект - это конечный экономический результат, полученный от проведения какого-либо мероприятия, следствием которогоявляется улучшение различных показателей работы организации. Результат является абсолют­ным показателем, он измеряется в денежных единицах. В целом получение эффекта предполагает первоначальное осуществление каких-либо затрат, а затем получение дополнительного дохода от реализации намеченных мероприятий. Сам экономический эффект представляет собой дополнительный доход, по­лучаемый через дополнительные прибыли, снижение материальных, трудовых затрат, рост объемов производства или качества продукции, выражаемых в цене.

Важно соотнести результат с затратами на его получение. Поэ­тому, помимо абсолютной величины эффекта, необходимо знать и его от­носительную величину. Экономический эффект рассчитывается по следующей формуле:

ЭФ = Прогноз/Базисный год х 100% (9)

Таблица 6 – Оценка эффективности мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов и повышению доходности ООО «ЛУКОЙЛ –Югнефтепродукт»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | Прогноз | Проект в % к факту |
| Выручка, тыс.руб. | 51 756 430 | 57 326 981 | 10,7 |
| Себестоимость, тыс.руб. | 40 956 832 | 44 128 234 | 7,7 |
| Чистая прибыль, тыс.руб. | 2 552 463 | 3 142 321 | 23,1 |
| Численность персонала, чел. | 2083 | 2083 | 0 |
| Чистые активы, тыс. руб. | 6 037 490 | 7 632 457 | 26,4 |
| Среднегодовая выработка 1 раб., млн.р./чел. | 100,595 | 112,631 | 12,0 |

Предполагается, что выручка в прогнозном году вырастет до 57 326 981 тыс. руб. Это произойдет благодаря правильному распределению рабочего времени работника фирмы, стимулированию и равномерной загрузке персонала, повышению квалификации и обучению нового персонала сократятся издержки предприятия. Также увеличится чистая прибыль на 23,1 %. Численность персонала останется неизменной. Произойдет рост среднегодовой выработки и составит 112,631%, что на 12% больше предыдущего года. Это будет положительной тенденцией в деятельности предприятия.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий оправдана и эффективна.

В завершение можно сказать, что от работы трудового коллектива зависит процветание предприятия. И четко сформулированная и реализуемая на практике политика руководства в области оплаты труда и управления персоналом, предусматривающая достижения согласованности интересов работников и работодателей, позволит привлечь и закрепить высококвалифицированные кадры, обеспечивая их заинтересованность в повышении индивидуальных и коллективных результатов труда.

Таким образом, реализация данных концепций и мероприятий по управлению человеческими ресурсами позволит направить деятельность предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» на всестороннее развитие и оптимальное использование человеческих ресурсов – основных ресурсов организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Во всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. От кадровой политики зависит многое, а самое главное от нее зависит эффективность работы предприятия.

В заключении проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1.Задачей любого анализа трудовых ресурсов предприятия является нахождение слабых мест предприятия, которые связаны с рабочей силой, а целью предприятия – принятие решений и проведение специальных мероприятия, для налаживания работы предприятия.

2.Каждое предприятие должно вести целенаправленную кадровую политику и разрабатывать концепции кадровой политики, для эффективной работы предприятия.

3.Необходимо проводить активизацию персонала, мотивировать его на труд. Мотивировать – значит давать толчок для развития предприятия и профессиональных навыков работников.

4.Исследованы методические подходы к анализу и оценке эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом на предприятии.

5.Проанализированы технологии управления персоналом, используемые на предприятии и оценена их эффективность.

6.Предложен ряд возможных мероприятий по улучшению качества управления персоналом и повышению производительности труда в ООО «ЛУКОЙЛ- Югнефтепродукт».

В ходе практического исследования был проведен анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов и управления персоналом, в итоге были сформированы следующие выводы:

– предприятие имеет положительную динамику роста основных социально-экономических показателей;

– за отчетный 2019 год была получена чистая прибыль в сумме 2 552 463 тыс. рублей;

– основным источников образования прибыли является доход от основного вида деятельности, но кроме него есть поступления от инвестиционной и финансовой деятельности;

– дебиторская задолженность имеет тенденцию к росту, что может отрицательно сказаться на финансовом состоянии организации, если эта задолженность является просроченной;

– у предприятия не наблюдается высокой зависимости от заемных средств;

– на предприятии наблюдается рост ликвидности;

– в структуре состава трудовых ресурсов предприятия по соответствующим классификационным признакам доминируют рабочие, сотрудники до 35 лет, работники с высшим образованием, женщины;

– на предприятии соблюдается баланс между выбывшими и принятыми на работу сотрудниками;

– на предприятии наблюдается общая удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами, а также уровнем заработной платы;

– в 2019 году производительность труда составила 24,85 млн. р./ чел., т.е. увеличилась на 3,83 млн. р./ чел.

Предприятие ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» обладает эффективной деятельностью, увеличивающей прибыль с каждым годом, трудовые ресурсы используются рационально, а технологии управления персоналом осуществляются эффективно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. Учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 214 c.

2Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект,2016 - 432 c.

3 Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.:ИНФРА-М,2016-352c.
 4 Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - М.: Юрайт, 2016. - 246 c.

5 Буряк, Елена Организация труда в условиях мобилизационной экономики / Елена Буряк. - М.: LAPLambertAcademicPublishing, 2015. - 252 c.

6 Веснин В.P. Управление персоналом. Теория и практика: учебное пособие. – М.: ТКВелби, Проспект, 2016. – 212 с.

7 Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 268 с.

8 Дергунов В.А. Развитие системы управления персоналом организации // Бизнес. - 2016. - № 10. - С.25-31.

9 Ильин, А.И. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.П. Волков, А.И. Ильин, В.Н. Станкевич. - М.: Новое знание. - 2017. - с. 332.

10 Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ,2017. - 272 c.

11 Македошин, А.А. Организация труда персонала / А.А. Македошин, Э.Б. Молодькова, С.А. Перешивкин, О.А. Попазова СПб.: СПбГУЭФ, 2016. -- 188 с.

12 Никифорова, Н. А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. - М.: Окей-книга, - 128 c.,2017.

13Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь. — М.: Институт новой экономики, 2015.

14 Афанасьева И.В., Волков И.В. Некоторые подходы к определению понятия «трудовые ресурсы» // Вестник НГИЭИ. — 2015. — №11, с. 5-8.

15Гелета И.В., Калинская Е.С., Кофанов А.А. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / И.В. Гелета, Е.С. Калинская, А.А. Кофанов. — М.: Магистр, 2016. — 303 с.

16 Глаз Ю.А. Система управления трудовыми ресурсами организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. –2017. – №3. – С. 119-126.

17 Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие для студентов вузов. — М.: ДАНА, 2012. — 159 с.

18 Общая информация ООО «ЛУКОЙЛ - Югнефтепродукт» [Электронный ресурс]: Официальный сайт ПАО «ЛУКОЙЛ». – Электрон. дан. – М., 2018. – <http://ugnp.lukoil.ru/ru/About/GeneralInformation>.

19 Официальная статистика [Электронный ресурс]: Росстат. <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance>.

20Пенюгалова А.В., Яковенко С.Н., Мамий Е.А. Теоретические основы экономического анализа: учеб. пособие / А.В. Пенюгалова, С.Н. Яковенко, Е.А. Мамий. — Краснодар: Просвещение-Юг, 2015. — 154 с.

21Ходыревская В. Н., Желудкова И. Ю. Мотивация как инструмент повышения эффективности трудового процесса при управлении человеческими ресурсами // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. – №1. – С. 3-6.

22 Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2016 - 448 c.

23 Кафидов, В. В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. - М.: Трикста, Академический Проект, 2018. - 144 c.

24 Ермалович, Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермалович. – Минск: БГЭУ, 2017. – 576с.

25Нехорошева, Л.Н. Экономика предприятия: учеб. пособие для вузов / Л.Н. Нехорошева. – Минск: Выш. шк., 2017. – 383с.

