СОДЕРЖАНИЕ

Введение………………………………………………………………………….3

1 Теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов предприятия, система управления персоналом………………………………………………5

* 1. Понятие трудовых ресурсов и их классификация, обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия

1.2 Система управления персоналом на предприятии, мотивация труда

1.3 Количественная характеристика трудовых ресурсов совершенствования предприятия

2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Питейный дом»

2.1 Общая характеристика и основные экономические показатели ООО «Питейный дом»

2.2Оценка эффективности использования персонала предприятия

3 Предложения и мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Заключение

Список использованных источников

ВВЕДЕНИЕ

Успешная деятельность предприятия зависит не только от качества производства, но и от квалификации персонала, от умелого использования и эффективности управления кадрами, поэтому управление персоналом имеет важное значение для всех организаций.

Рациональное использование трудовых ресурсов считается ключевым фактором успеха предприятия, так как именно персонал и его мотивация являются модификатором, который влияет на конкурентоспособность предприятия.

На современном этапе идет процесс повышения роли персонала и изменения отношения к нему, что связано с глубокими преобразованиями в производстве.

Автоматизированные технологии стремятся свести к минимуму возможности вмешательства человека в устойчивые технологические процессы, сделать их независимыми от квалификации и других характеристик рабочей силы. Но, нельзя не сказать о том, что станки, конвейеры и другого рода производственные машины не будут работать должным образом без наблюдения специалиста. Ведь любое оборудование требует определенного ухода за собой, поэтому и требуются разного рода специалисты для наблюдения за автоматизированным процессом.

Сейчас основная задача руководителя предприятия - хорошо подобранный персонал, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознавать, и достигать целей руководства предприятия.

Задачи, связанные с персоналом, возникают во всех уровнях экономики. Сегодня при решении таких задач следует исходить из того, что в центре внимания стоит работающий человек, независимо от того, какое место он занимает на предприятии и какие задачи выполняет.

Работа с персоналом организаций все больше выступает в форме реализации управленческих решений, основанных на согласовании системы интересов человека и организации.

Таким образом, актуальность данной курсовой работы заключается в необходимости совершенствования процесса управления персоналом на предприятии, как фактора повышения конкурентоспособности организации и увеличения производительности труда.

Целью данной работы является совершенствование системы управления персоналом посредством оптимизации использования трудовых ресурсов.

Для реализации поставленной цели необходимо решить ряд основных задач:

* раскрыть теоретико - методические аспекты, касающиеся трудовых ресурсов и системы управления персоналом;
* изучить производственно-хозяйственную деятельность предприятия ООО «Питейный дом»;
* провести анализ численности, состава и движения трудовых ресурсов на предприятии;
* предложить мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Объектом исследования курсовой работы является предприятие ООО «Питейный дом», состав и структура трудовых ресурсов.

Предмет исследования – социально - трудовые отношения складывающиеся по поводу оптимизации трудовых ресурсовпредприятия.

Курсовая работа включает три части. Первая из них раскроет сущность трудовых ресурсов и управленческой структуры персонала. Вторая часть посвящена анализу эффективности использования трудовых ресурсов выбранного предприятия. В третьей части будут отражены предложения и возможные мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

 1 Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов предприятия, система управления персоналом

1.1 Понятие трудовых ресурсов и их классификация, обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия

Как известно, к трудовым ресурсам относится трудоспособная часть населения, обладающая необходимыми физическими и интеллектуальными данными, знаниями и соответствующими навыками в определенной отрасли производства. Обеспеченность предприятия такими ресурсами и их рациональное использование при высоком уровне производительности труда приведут к увеличению объемов продукции и повышению эффективности производства. К тому же, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования, зависят объем производства продукции, своевременность выполнения работ, эффективность использования оборудования и механизмов, и другие.

Необходимо отметить, что термин «трудовые ресурсы» впервые был применен академиком С.Г. Струмилиным в 1922 году в одной из его статей.

В современном мире в экономической литературе существует достаточно много определений трудовым ресурсам. Например, автор Горфинкель В.Я. определяет трудовые ресурсы как трудоспособную часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги [2]. В работе Клочковой Е.Н. трудовые ресурсы выражают отношения, складывающиеся между отдельным индивидом и трудовым коллективом, по поводу распределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса [3].

Для наиболее широкого понятия определения «трудовые ресурсы», необходимо рассмотреть количественную и качественную характеристику данной экономической категории.

При количественном подходе трудовые ресурсы характеризуются численностью населения в трудоспособном возрасте, а при качественном - уровнем образования, профессионально - квалификационной подготовкой, качеством здоровья, мобильностью.

Необходимо рассмотреть классификацию трудовых ресурсов. Согласно Общероссийскому классификатору рабочих профессий, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) персонал предприятия состоит из двух разделов: профессий рабочих и должностей служащих (руководители, специалисты, другие служащие).

Рабочие - это лица, занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг (уборщицы, гардеробщики, охранники и др.).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений (генеральный директор, директор, главный бухгалтер и др.).

Специалисты - работники, занятые экономическими, инженерно-техническими и другими работами (экономист, бухгалтер, инженер и др.).

Другие служащие - работники, осуществляющие учет и контроль, подготовку и оформление документации, хозяйственное обслуживание (кассир, контролер, секретарь, агент и др.) [5].

Также существует классификация по участию в производственной деятельности, подразумевающая деление данного предприятия на промышленно-производственный персонал и персонал непроизводственной сферы. Первая категория включает работников, занятых в производственных процессах, работающих в цехах, отделах и др., вторая категория включает работников, обслуживающих инфраструктуру предприятия (подсобные хозяйства, склады, медицинские учреждения) [5].

Согласно приказа № 428 «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения» среднесписочная численность работников предприятия исчисляется делением суммы списочной численности работников за каждый календарный день месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни на число календарных дней месяца [6].

Принято различать явочную, штатную и списочную численность работников.

Явочная численность - это количество работников в смену или в сутки, необходимое для выполнения плана по производству продукции и нормального течения производственного и технологического процесса.

Штатная численность - это численность должностей по штатному расписанию, учитывающая работников, необходимых для подмены неработающих в выходные и праздничные дни.

Списочная численность работников - представляет совокупность наемных работников, работающих по трудовому договору и выполняющих постоянную, временную и сезонную работу один день и более, а также работающих собственников данной организации, которые получают заработную плату.

Рассматривая трудовые ресурсы необходимо учитывать обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия, так как 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.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяет:

* объемы и ритмичность производства и реализации продукции;
* эффективность использования основных фондов;
* себестоимость продукции, работ, услуг;
* объем прибыли;
* рентабельность и финансовое состояние предприятия.

Обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия - сравнение фактического числа работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий.

Таким образом, можно сделать вывод, что любому предприятию необходимо планировать и прогнозировать не только кадровую политику, но и численность персонала с целью обеспечения постоянного процесса производства.

1.2 Система управления персоналом на предприятии, мотивация труда

Эффективное управление персоналом является важнейшим фактором конкурентоспособности каждого предприятия и достижения им своевременности выполнения всех работ, эффективности использования оборудования, машин, механизмов и экономического успеха, и других экономических результатов деятельности, от которых зависит конкурентоспособность данного предприятия. Необходимо заметить, что чем образованнее и опытнее персонал, тем лучше развивается деятельность предприятия.

Управление персоналом - представляет собой систему принципов и методов целенаправленного воздействия на персонал, обеспечивающих развитие физических и интеллектуальных потребностей работников при выполнении трудовых функций для достижения целей предприятия.

#### Чтобы эффективно управлять персоналом организации, компания должна иметь четкую цель и продуманную стратегию своего развития. Так, например, в ведущих зарубежных фирмах («Ford», «Toyota», «Sony») огромное внимание уделяют стратегическому планированию. В зависимости от выбранных целей вырабатывается программа, определяющая - расширение производства основной продукции и дальнейшее продвижение ее на уже освоенные рынки; разработка новых товаров и продажа их на тех же рынках; поиск новых рынков сбыта; диверсификация производственно - бытовой деятельности и т.д.

 Процесс управления трудом можно разделить на три составляющие: привлечение персонала; задействование персонала; управление мотивацией работников.

 Привлечение персонала предусматривает выполнение следующих действий [7]:

 а) определение потребности в персо­нале;

б) вербовка и отбор персонала;

в) обучение и пере­обучение;

г) высвобождение.

 Управление определением потребности в рабочей силе осуществляется с помощью различных средств, в том числе путем планирования, дифференциации потребности в раз­ные периоды времени и корректировки состояния рабочей силы с учетом рыночной конъюнктуры.

 Вербовка и отбор персонала производятся самим пред­приятием либо специальными организациями по заказу пред­приятия. В основе управления данными процессами лежит принцип: не человек для рабочего места, а рабочее мес­то — для человека. Целью вербовки и отбора является предоставление предприятию рабочих мест в нужном ко­личестве и нужного качества, а работнику — работы с уче­том его подготовки, способностей, возможностей.

 Управление отбором и вербовкой персонала — тща­тельно продуманный процесс, осуществляемый на основе выбранной стратегии предприятия и мер ее достижения.

 В работе по привлечению персонала важное место от­водится обучению и переобучению работников, в том числе по категориям. Обучение может проходить как на самом предприятии, так и за его пределами.

 Высвобождение персонала — это сокращение избытка рабочей силы в количественном, качественном или терри­ториальном отношении.

 На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.

Мотивация труда является одним из способов повышения эффективности труда персонала. Мотивация труда - представляет собой побуждение работников к деятельности по достижению целей предприятия, тем самым удовлетворяет их личные потребности. В основе данного процесса лежит использование различных мотивов, среди которых следует выделить материальные, моральные, социально-психологические, духовные, творческие и др. На мотивацию работников предприятия непосредственное влияние оказывают условия труда на предприятии, организация оплаты труда, возможности продвиженияпо служебной лестнице и др.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить возглавляемая им организация, кто, как и когда, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников.

Главная задача с точки зрения мотивационного процесса работников - это сделать их не столько обладателями средств производства, сколько владельцами своей собственной рабочей силы.

Задача руководителя - знать людей, наблюдать за ними, чтобы определить, какие активные потребности движут ими и на этой основе более эффективно использовать потенциал работников предприятия. Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для воздействия. Эффективность мотивации, как и другие проблемы в управленческой деятельности, всегда связаны с конкретной ситуацией.

Выделяют 3 вида мотивации: прямая, властная и опосредованная (стимулирование). Прямая мотивация представляет собой непосредственное влияние на работника и его систему ценностей путем убеждения, внушения, психологического воздействия, демонстрации примера и др. Властная базируется на угрозе снижения степени удовлетворения некоторых потребностей работника в случае ненадлежащего выполнения им своих обязанностей. Стимулирование предполагает право выбора работником варианта поведения в соответствие с его интересами [5].

Главными рычагами мотивации являются потребности, мотивы и стимулы. Потребности рассматриваются как осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение действию. Мотивявляется внутренней побудительной силой (желание, влечение, ориентация, внутренние установки и др.). Под стимуломобычно подразумевается внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой), чаще всего матери­альное вознаграждение определенной формы, например, заработная плата. Стимулы бывают материальными и нематериальными. В составе материальных стимулов выделяют денежные (повышение заработной платы, премия и др.) и не денежные стимулы (льготное кредитование, медицинское обслуживание и страхование и др.). Нематериальное стимулирование включает в себя: моральное стимулирование (награды, грамоты, публичные поощрения и т.д.), стимулирование свободным временем [5].

Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое направлено на изменение существующего положения; второе - на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга.

Различные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, в системе ценностей предприятия управление мотивацией труда должно стать основной составляющей новых изменений, то есть производственный менеджмент должен быть направлен на персонал так, чтобы усилия работника стали более эффективными.

1.3 Показатели количественной характеристики трудовых ресурсов предприятия

Немаловажное значение для эффективного функционирования системы управления персоналом имеет определение его количественных, квантификационных характеристик.

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассматривают следующие показатели: обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; характеристика движения рабочей силы; социальная защищенность членов трудового коллектива; использование фонда рабочего времени; производительность труда; рентабельность персонала; трудоемкость продукции; анализ фонда заработной платы; анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется в первую очередь показателями движения и текучести кадров. Рассмотрим следующие показатели движения рабочей силы:

-коэффициент оборачиваемости персонала (Коб) определяется:

(Коб) = (Чпр+Чвыб) / Ч, (1.1)

где Чпр - численность принятых на работу, Чвыб - численность выбывших работников, Ч - средняя численность персонала предприятия;

-коэффициент выбытия кадров (Квк) определяется:

(Квк) = Чвыб / Ч, (1.2)

где Чвыб - численность выбывших работников (за определенный период времени, Ч - средняя численность персонала предприятия (за период);

-коэффициент приема кадров (Кпк) определяется:

Кпк = Чпр / Ч, (1.3)

где Чпр - численность принятых на работу (за определенный период времени), Ч - средняя численность персонала предприятия (за период);

- коэффициент стабильности кадров (Кск) определяется:

Кск = Чвыб / (Ч+Чпр), (1.4)

где Ч - среднесписочная численность работников на данном предприятии за период, предшествующий отчетному, Чпр - численность вновь принятых на работу за отчетный период, Чвыб – численность выбывших работников за отчетный период;

- коэффициент текучести кадров (Ктк):

Ктк = Чув / Ч, (1.5)

где Чув - численность уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины, Ч - среднесписочная численность работников предприятия;

- коэффициент восполнения кадров (Квсп):

Квсп = Чпр / Чвыб, (1.6)

где Чпр - численность вновь принятых на работу за отчетный период, Чвыб - численность выбывших работников за отчетный период.

Также, эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется показателями производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. Таким образом, производительность - это количественное соотношение между объемом производства и совокупными затратами факторов этого производства на единицу или объем произведенной продукции [5].

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями: выработкой продукции в единицу времени и трудоемкостью изготовления продукции.

Выработка продукции является обобщающим показателем, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов. Выработка продукции в единицу времени (прямой показатель) представляет собой отношение объема производства продукции к численности работающих:

B = Q / Z, (1.7)

 где Q - объем производства продукции, Z - численность работающих, затраты труда, чел.-ч. [5].

Трудоемкость изготовления продукции служит важнейшим показателем, обобщающим затраты труда в процессе производственной деятельности предприятия и его подразделений в существующих экономических отношениях. Она достаточно тесно связана с производительностью труда: снижение трудоемкости означает рост производительности труда.

Трудоемкость изготовления продукции - это затраты рабочего времени на производство единицы продукции [5].

Является обратным показателем выработки и определяется:

Т = Z / Q (1.8)

В отличие от показателя выработки трудоемкость имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, наиболее реально отражает экономию живого труда под влиянием изменений в условиях производства, она не зависит от сдвигов в ассортименте продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на одинаковые изделия, услуги в разных ценах предприятия.

Проанализировав данный пункт можно сделать следующий вывод: снабженность предприятия трудовыми ресурсами находится, как сравнение фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью с анализом обеспечения предприятия кадрами наиболее важных профессий по качественному составу и по квалификации.

2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Питейный дом»

2.1 Общая характеристика и основные экономические показатели ООО «ПИТЕЙНЫЙ ДОМ»

Компания ООО «ПИТЕЙНЫЙ ДОМ», зарегистрирована 24 февраля 2005 года, Межрайонная Инспекция Федеральной Налоговой Службы №1 по республике АДЫГЕЯ, категории: «Производство пищевых продуктов, включая напитки», «Производство прочих пищевых продуктов». Организационно-правовая форма: Общества с ограниченной ответственностью. Тип собственности: Совместная частная и иностранная собственность. Юридический адрес компании: 385012, МАЙКОП, ул. ПУШКИНА, 153. Руководитель: Киржинов Азамат Аскарбиевич, должность: генеральный директор.

История водочного производства в г. Майкопе исчисляется с 1902 года, когда был основан «Питейный дом Российской монополии», затем «Майкопский водочный завод», и 5 апреля 2006 г. переименован в общество с ограниченной ответственностью «Питейный дом».

В 1937 году внедрение конвейерной системы дало толчок активному росту производства. На заводе расширили ассортимент своей продукции, освоили выпуск сладкого алкоголя. Вторая мировая война и временная оккупация города стали причиной для еще одной остановки работы. Всю продукцию администрация раздала войсковым частям, а цеха завода пострадали во время освобождения города от захватчиков.

И так бы и остался «Питейный дом» только упоминанием в городских архивах, если бы в 1945 году Игорь Петрович Чигидаев, вернувшись из партизанского отряда, не собрал коллектив старых рабочих и не приложил все усилия к восстановлению работы.

1947 год стал годом начала длительной послевоенной реконструкции и механизации заводских цехов. Уже в 1949 установили моющие машины «БМ-1», что позволило увеличить объем выпускаемой продукции до 600 тысяч дал. Тогда же, за счет разработки новых рецептур, расширился до 100 наименований и годовой ассортимент алкоголя.

В 1954 году произошло еще одно важное для завода событие: на правах цеха присоединили расположенный неподалеку соко-морсовый завод. Охват перерабатываемого им сырья был широк: клубника, ежевика, абрикос, вишня, яблоко, терн, облепиха, малина, слива. Они вели заготовку в Ростовской области, Краснодарском и Ставропольском краях. Приготовленные ими соки начали использовать для производства ликеров и наливок.

В 1996 году ассоциацией «Monde Sans Frontiere» (Париж), на основе анализа статистических данных 27 предприятий России, завод награжден отличительным призом «Золотая гроздь». В 1999 году на международной выставке «International Spirit Challenge» в Лондоне, бальзам «Черный доктор» был награжден печатью наилучшего вкуса. На выставке в г. Сочи «Вино-Водка-Табак-2005» особые водки завода под ТМ «С днем рождения» и «Свадебная» получили золотую и серебряную медали за отличное качество. На выставке в г. Москва, «Индустрия напитков-2005» ТМ завода удостоились золотых медалей.

Расположение в зоне Кавказских гор позволяет производить экологически чистую продукцию. Оригинальность вкуса особых водок достигается настаиванием на натуральном сырье (кардамон, смородина, лепестки розы и т.д.) с использованием высококачественных спиртов, а также чистой воды горных, ледниковых и родниковых источников Адыгеи.

С ООО «Питейный дом» сотрудничают многие крупные торговые сети ЮФО: Краснодара, Ростова, Ставрополя, Волгограда, Астрахани, Пятигорска, Кисловодска и других регионов России, налажен экспорт в страны ближнего зарубежья - Азербайджан, Абхазия, Армения.

Основные рынки, на которых работает предприятие, являются рынки Майкопа и Майкопского района, Краснодара и Краснодарского края, некоторые города Северного Кавказа. Дальнейшей стратегией развития рынков направлены на реализацию продукции в Ростове, Ставропольском крае, в Москве и Московской области.

Основными конкурентами являются компании:

1. Общество с ограниченной ответственностью «ЛАГУНА», Адыгея, Майкоп;

2. Общество с ограниченной ответственностью «СОКРАТ», Адыгея, Майкоп;

3.Общество с ограниченной ответственностью «ВЕНЕРА», Адыгея, Майкоп.

Завод выпускал до 132 наименований такой продукции, как водка, бальзамы, ликеры, коктейли, вина и коньяки.

Наибольшим спросом пользовались продукции: водка «Свадебная», «С днем рождения», «Майкопская», «Майкопская Юбилейная», «Смородиновая», «Представительская», «Фронтовая», «Ветеранская», «Горская», бальзам «Черный Доктор», настойка горькая «Гузерипль», настойка сладкая «Грушевая на коньяке».

Бальзам «Черный Доктор» отмечен на выставках в Крыму, Краснодаре, Ростове, Москве золотыми медалями, а в 2003 году получил звание «100 лучших товаров России».

Завод с 2005 года выпускал 15 наименований продукции, такой как водка в ассортименте, бальзамы «Черный доктор», «Золотой Олень», настойки «Гузерипль», «Грушевая на коньяке».

Сейчас ассортимент «Питейного Дома» составляют 5 основных брендов: водка «Мягкий знак», «Тяпница», коньяк «Gold Oshad», бальзам «Big Doctor» и минеральная вода «Miniliya».

В июне 2006 года ООО «Майкопский ВВЗ» был переименован в ООО «Питейный дом». ООО «Питейный дом» заинтересован в перспективных, целеустремленных кандидатах, нацеленных на работу с дальнейшим профессиональным развитием и карьерным ростом.

К 2007 году все оборудование «Питейного Дома» было заменено на новейшие автоматизированные и высокоточные установки итальянского и немецкого производства: «Bertani Boroco», «Fimer», «PeLabellersM/S», «Direct Flow», «Siemens». Автоматизация производства позволила не только минимизировать влияние ошибок персонала, но и значительно улучшить качество выпускаемой продукции.

Основные технико-экономические показатели являются синтетическими (обобщающими) параметрами предприятия. В своей совокупности эти показатели отражают общее состояние дел на предприятии в производственно-технической, хозяйственно-финансовой, инновационной, коммерческой и социальной сферах. Каждый показатель в отдельности обобщенно характеризует одно из направлений (сторон) его внутренней или внешней деятельности. Путем сопоставления различных технико-экономических показателей определяются степень использования наличного производственно-технического аппарата (базиса) предприятия, сложившиеся соотношения между выпуском продукции и ее реализацией (объемом продаж продукции), производительностью труда и его оплатой, затратами и результатами, другие соотношения между отдельными сторонами и направлениями деятельности предприятия. Информационной базой анализа являются материалы плановых документов, данные бухгалтерского и статистического учета и отчетности предприятия. Непременным условием представительности исходной информации является присутствие в ее составе фактических (но не плановых) данных за последний отчетный период, предшествующий текущему периоду деятельности предприятия. Основные производственные показатели приведены в следующей таблице 2.1.

Из данных таблицы можно увидеть, что валовое производство продукции с каждым годом уменьшается. Так в 2014 году выпуск относительно 2012 года уменьшился на 41,4%. Это происходит в частности из-за того, что спрос на продукцию данного предприятия уменьшился.

В соответствии со снижением выпуска заметно и снижение выручки, или реализованной продукции. Хотя в 2013 году и было повышение данного показателя, в 2014 году случился резкий спад в реализации. Так, относительно 2012 года выручка снизилась на 6838, что составляет 22%. В то время как себестоимость сократилась только на 11%. Тем самым можно сделать вывод, что увеличились затраты на реализацию и производство продукции, так, как если бы объем реализованной продукции остался на прежнем уровне, то себестоимость относительно прошлых лет была выше. От этого наблюдается такие скачки в реализованной продукции.

Таблица 2.1 - Основные экономические показатели ООО «Питейный Дом»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2012г. | 2013г. | 2014г. | Отклонение 2014г к 2012г, % |
| Валовое производство, т. | 537,6 | 435,8 | 315,3 | -58,6 |
| Реализованная продукция (выручка), тыс. руб. | 31144 | 35734 | 24306 | -78 |
| Себестоимость продаж, тыс. руб. | 44310 | 43146 | 39546 | -89 |
| Стоимость ОПФ, тыс.руб. | 43189 | 41905 | 40469 | -93,7 |
| Коэффициент фондоемкости | 1,38 | 1,17 | 1,66 | -120,3 |
| Коэффициент фондоотдачи  | 0,72 | 0,85 | 0,60 | -83,3 |
| Среднесписочная численность персонала год, чел. | 67 | 64 | 66 | -98,5 |
| Производительность труда, тыс.руб. | 464,8 | 558,3 | 368,3 | -79,2 |
| Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. | 8231 | 2850 | 2169 | -26,4 |

Стоимость основных фондов за три года также постепенно снижалась. Процент снижения за два года примерно равный: так в 2013 году относительно 2012 г. стоимость основных фондов сократилась на 3%, а в 2014 году относительно 2013 года - 3,5%. Такие темпы объясняются устареванием фондов и списанием старого оборудования, при том, что нового оборудования и основных фондов не приобреталось.

Численность персонала за анализируемый период постоянна, практически без изменений. Текучесть кадров на предприятии очень низкая.

Фондоотдача сократилась на 17,7 % в 2014 г. по сравнению с 2012г. и на 29,4% по сравнению с 2013г. Это связано с сокращением объема выпускаемой и реализуемой продукции в последние годы. Можно сказать, что основные фонды используются не на полную мощность, так как на данный момент в этом нет необходимости в соответствии с невысоким спросом на продукцию.

Производительность труда также снизилась в 2014 г. на 21,8 % в сравнении с 2012 г. и на 34 % по сравнению с 2013г.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что предприятие наметило негативную тенденцию в своем развитии.

2.2 Оценка эффективности использования персонала предприятия

Оценка трудового потенциала начинается с анализа трудовых ресурсов организации, который включает рассмотрение таких факторов, как возрастную, половую структуру, уровень образования и др. Проведем анализ трудового ресурса организации, затрагивающий оценку структуры и состава кадров, обеспеченность кадрами, качество и квалификацию сотрудников, эффективность их использования.

Цель данного анализа: провести анализ уровня развития персонала и оценить потенциал трудовых ресурсов.

К основным задачам анализа трудовых ресурсов можно отнести:

 1. Оценка состава и структуры персонала;

 2. Изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

 3. Определение и изучение показателей текучести кадров.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Питейный Дом» за 2014 год приведен в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами за 2014г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников, чел. | Численность | Процент обеспеченности |
| план | факт |
| Среднесписочная численность персонала | 74 | 66 | 89,2 |
| В том числе, руководители | 9 | 9 | 100 |
| специалисты | 7 | 6 | 85,7 |
| служащие | 4 | 3 | 75 |
| рабочие | 54 | 48 | 88,8 |

Исходя из данных таблицы, можно сказать, что штат организации заполнен не полностью, а именно в наличие 6 не занятых должностных единиц. Данные вакантные места сосредоточены в категории основного производственного персонала. Уровень развития трудового персонала во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Проведем анализ данных представленных факторов в ООО «Питейный Дом». Основную долю сотрудников составляют рабочие, а именно на 2014 год она составляет 72,6 %, общая численность руководящего состава составила 9 человек при общей численности персонала 66 чел. Можно сделать вывод, что это немного превышает классическую норму управляемости. Однако это объяснимо малым размером предприятия, а также наличие вакантных мест среди производственного персонала. В организации большая часть работающих имеет среднее специальное образование, а именно 42 чел. Высшее образование имеет 16 человек, однако, при этом административный аппарат управления, который подразумевает наличие высшего образования, насчитывает 19 человек.

Можно сделать вывод, что ООО «Питейный Дом» не имеет высоких требований к образованию, что является недостатком кадровой политики. К примеру, заместитель директора по сбыту в возрасте свыше 50 лет имеет лишь среднее специальное образование, работает в организации уже свыше 10 лет. Похожая ситуация у заместителя директора по финансовым вопросам и у многих других должностных лиц организации. В 2014 году средний возраст сотрудников составил 44 года. Можно сказать, что в организации довольно высокий возраст сотрудников, который наталкивает на мысль о необходимости омоложения организации. Для полной картины надо рассмотреть административно-управленческий аппарат за 2013-2015г.

Изменений в возрастной структуре административно-управленческого аппарата практически нет, наблюдается тенденция к «старению» коллектива.

Причиной этого можно назвать постоянство кадров на протяжении многих лет существования организации. Административный аппарат практически не меняется, и можно предположить, что организации явно не хватает молодых менеджеров.

Таблица 2.3 - Возрастной состав административно - управленческого аппарата

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст сотрудников, лет. | 30-35 | 35-40 | 40-45 | 45-50 | старше 50 | Итого |
| Численность, чел.,2013 г. | 1 | 6 | 4 | 6 | 3 | 20 |
| Численность, чел.,2014 г. | 1 | 5 | 4 | 6 | 3 | 19 |
| Численность, чел.,2015 г. | 2 | 5 | 5 | 6 | 3 | 21 |

Поскольку изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание (таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Анализ движения персонала ООО «Питейный Дом» за 2013-2015г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013 г | 2014 г | 2015г |
| Приняты на работу, чел | 2 | 1 | 2 |
| Выбыли, чел | 1 | 2 | - |
| В том числе: по собственному желанию | 1 | 2 | - |
| Уволены за нарушение трудовой дисциплины | - | - | - |
| Среднесписочная численность персонала, чел | 63 | 66 | 66 |
| Коэффициент прибытия | 0,04 | 0,03 | 0,4 |
| Коэффициент выбытия | 0,04 | 0,03 | - |

Движение рабочей силы характеризуется коэффициентами выбытия и прибытия, которые рассчитываются отношением выбывших и прибывших, соответственно, к среднесписочной численности персонала. В процессе анализа необходимо учитывать показатели за ряд лет и выявлять причины движения кадров. В организации низкие показатели оборота персонала, состав кадров стабилен. Выбывшие кадры - это в основном рабочий персонал, который покинул организацию по собственному желанию.

Таблица 2.5 - Анализ заработной платы персонала ООО «Питейный Дом» за 2013-2015г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013г. | 2014г. | 2015г. |
| Среднесписочная численность | 63 | 66 | 66 |
| Годовой фонд заработной платы, руб. | 12 169 057 | 12 748 536 | 12 748 536 |
| В том числе, административно-управленческий персонал, руб. | 356 434 | 373 407 | 373 407 |
| Производственный персонал, руб. | 294 439 | 308 460 | 308 460 |
| Непроизводственный персонал, руб. | 363 215 | 380 511 | 380 511 |
| Средняя заработная плата 1 работника за месяц:-административно-управленческий персонал, руб. | 18 759 | 19 653 | 19 653 |
| -производственный персонал, руб. | 14 721 | 15 423 | 15 423 |
| -непроизводственный персонал, руб. | 13 452 | 14 093 | 14 093 |

На данное время оплата труда за месяц работников ООО «Питейный Дом», в среднем, составляет 19 653 руб.

Подводя итог вышесказанному, можно предположить, что в организации предоставляются удобные условия работы, которые ведут к низкой текучести кадров. Для формирования трудового потенциала предприятию важно и нужно контролировать расходы на персонал, а также важно создать эффективные условия материальной мотивации сотрудников.

3 Предложения и мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

В условиях рыночных отношений увеличение и качественное использование трудовых ресурсов организации стало обязательным условием завоевания устойчивых и наиболее лидирующих позиций на рынке.

Эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является важнейшей из сфер создания преимуществ предприятия.

На современном этапе развития эффективность управления и конкурентоспособность зависят от механизмов готовности к изменениям во внешней и внутренней среде. Планы развития предприятия становятся неэффективными, если предприятие не обладает ресурсами, достаточными для реализации таких планов: финансовыми, технологическими, техническим потенциалом, потенциалом человеческих ресурсов.

Способность персонала обеспечить пути достижения своих целей, благодаря творческому подходу к работе, инициативе, организации и реализации нестандартных решений, является главным фактором, определяющим стабильность на рынке.

На конец 2014 года в ООО «Питейный дом» наблюдалась тенденция снижения валового производства и снижение производительности труда, что является отрицательными признаками и говорит о неконкурентоспособности данного предприятия.

Причинами снижения производительности труда могут быть следующие факторы: устаревшее и неэффективное оборудование, высокие налоговые ставки, недостаточно высокий уровень исследования рынка, низкая норма накоплений, размер инвестиций и другое. К возможным причинам снижения валового производства на данном предприятии можно отнести: снижение объемов реализации продукции, устаревший ассортимент выпускаемой продукции, нерегулярный анализ и пересмотр маркетинговой стратегии предприятия.

Разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов позволит направить усилия на завоевание и удержание устойчивых и выгодных позиций, создание конкурентного преимущества, позволяющего предприятию противостоять напору тех сил, которые определяют конкуренцию в отрасли.

Перед тем как разработать план мероприятий предприятия ООО «Питейный дом», необходимо проанализировать его возможности и слабые стороны с помощью SWOT - анализа, основанного на установлении взаимосвязи между сильными (слабыми) сторонами и возможностями (угрозами).

Возможности предприятия заключаются в обладании им теми или иными ресурсами, необходимыми для достижения наиболее высоких показателей деятельности. К возможностям исследуемого предприятия можно отнести: обновление ассортимента, выход на новые рынки и сегменты рынка, качество предоставляемой продукции, внедрение современной технологии управления, совершенствование кадровой политики. К угрозам можно отнести: возрастающее конкурентное давление, изменение цен на сырье. Сильные стороны: многолетний опыт работы на рынке алкогольной продукции, конкурентоспособность предприятия, наличие автоматизированных и высокоточных установок, широкий и разнообразный ассортимент продукции. Слабые стороны: снижение реализованной продукции и снижение производительности труда (наблюдаемые в последние годы), отсутствие роста объема продаж, недостаточное количество специалистов на предприятии.

Рекомендациями по повышению эффективности использования трудовых ресурсов будут являться мероприятия по повышению роста производительности труда.

Также при разработке мероприятий необходимо обратить внимание на внутрипроизводственные резервы. Целью использования отраслевых и внутрипроизводственных резервов является более эффективное использование трудовых ресурсов и как следствие сокращение затрат труда на производство единицы продукции, работ, услуг. В первую очередь необходимо обратить внимание на кадровый потенциал предприятия. Так как важным направлением улучшения эффективности работы является грамотное планирование персонала на предприятии. Необходимо устанавливать правильную норму численности кадров. Поэтому руководству предприятия следует пересмотреть сущность управления человеческими ресурсами, которая должна заключаться в том, что люди рассматриваются как достояние компании, которое нужно размещать, мотивировать его деятельность, развивать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей предприятия.

Выявление и реализация мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов - это одно из важнейших направлений в деятельности предприятия. Стоит назвать некоторые из таких мероприятий:

1. совмещение профессий и функций, повышение эффективности кооперации труда;
2. рациональная планировка рабочих мест и их цепочки по участку, цеху, организационно-техническая оснащенность рабочих мест, эффективное использование совокупного рабочего времени основных и вспомогательных рабочих;
3. нормализация санитарно-гигиенических условий работы, обеспечение нормальных психофизиологических условий труда, устранение эмоционально-отрицательных факторов труда;
4. рационализация режима труда и отдыха, рациональная сменность по предприятию и его подразделениям, отдельным категориям работников;
5. повышение общеобразовательной и экономической подготовки кадров, совершенствование форм и методов повышения квалификации кадров, создание условий, обеспечивающих стабильность кадров, соблюдение типовых программ и сроков обучения по профессиям и квалификациям;
6. внедрение прогрессивных методов труда в пределах смены, инструктаж исполнителей и обучение их передовым приемам и методам труда;
7. разработка и внедрение технически обоснованных норм; расширение фронта нормирования по всем категориям работающих;
8. рациональная организация стимулирования труда: совершенствование форм коллективного стимулирования трудовых коллективов, экономическое обоснование форм и систем индивидуальной оплаты труда, совершенствование и широкое внедрение форм морального стимулирования;
9. обеспечение творческого отношения к труду, укрепление дисциплины труда, повышение ответственности за результаты труда, развитие товарищеской взаимопомощи и др.

Эти межотраслевые направления совершенствования организации труда универсальны для предприятий любого уровня и формы собственности, для работников любой категории. Поэтому целесообразно будет направить силы по данным направлениям на ООО «Питейный дом».

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий улучшит не только психологический климат в коллективе, но и улучшит условия труда, повысит производительность труда работников ООО «Питейный дом», а также, в целом, повысит привлекательность предприятия для укомплектования его квалифицированными кадрами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В представленной курсовой работе были исследованы трудовые ресурсы и система управления персоналом, классификация трудовых ресурсов. Также проведена оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям

Цель работы была достигнута посредством решения поставленных задач. Подводя итоги исследования, необходимо представить некоторые основные выводы.

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги. Трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а другой стороны, не занятых, но способных трудиться.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества числа работников по категориям и профессиям с плановой потребностью и с анализом обеспечения предприятия кадрами наиболее важных профессий по качественному составу и по квалификации.

Эффективное управление трудовыми ресурсами повышает конкурентоспособность предприятия и помогает ему достичь своевременности выполнения всех работ и экономического успеха данного предприятия.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется в первую очередь показателями движения и текучести кадров.

Таким образом, можно сказать, что необходимость совершенствования управления трудовых ресурсов обусловлена стремлением предпринимателей выжить в конкурентной борьбе, обеспечить стабильность производства, что заставляет их, заботиться о внедрении новой техники и технологии, инновационных процессов.

В ходе исследования проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации, затрагивающий оценку структуры и состава кадров, обеспеченность кадрами, качество и квалификацию сотрудников.

В итоге, был разработан план мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Питейный дом».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Учебно-методический комплекс по курсу ''Экономика организаций''
2. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 663 с.
3. Экономика предприятия / Е. Н. Клочкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова. - М.: Юрайт, 2014. - 448 с.
4. Управление персоналом организации: учебное пособие под ред. П.Э.Шлендер 2012г. - 320стр.
5. Экономика организации (предприятия): учебное пособие/ И.В. Гелета, Е.С. Калинская, А.А. Кофанов. - М.: Магистр, 2010. - 303с.
6. ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ ПРИКАЗ от 28 октября 2013 г. N 428 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ УКАЗАНИЙ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ ФОРМ ФЕДЕРАЛЬНОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ»
7. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКИХ СХЕМАХ: Учебник. 2-е изд., /Одегов Ю. Г., перераб. и доп. - 4 М.: Издательство «Альфа - Пресс», 2008. - 944 с.
8. Организация труда персонала: учебник/ А.П. Егоршин, А.К.Зайцев, М.: 2008. - 320 с.
9. Рынок труда: учебник / Г.Вукович, И.Гелета, 2013г. - 240стр.
10. ООО «Питейный дом» <http://www.piteyniy.com/>