# Содержание

Введение

1. Теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами

1.1 Роль и значение трудовых ресурсов предприятия

1.2 Методика анализа использования трудовых ресурсов предприятия

2. Анализ использования трудовых ресурсов на ОАО "Нефтекамскшина"

2.1 Краткая характеристика деятельности предприятия ОАО "Нефтекамскшина"

2.2 Анализ обеспеченности ОАО "Нефтекамскшина" трудовыми ресурсами

2.3 Анализ использования фонда рабочего времени ОАО "Нефтекамскшина"

2.4 Анализ производительности труда ОАО "Нефтекамскшина"

# 2.5 Анализ эффективности использования персонала предприятия

# 3. Пути совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов

## 3.1 Мероприятия, направленные на эффективное использование трудовых ресурсов в современных условиях

3.2 Разработка модели оптимизации использования трудовых ресурсов на ОАО "Нефтекамскшина"

Заключение

Список использованных источников

Введение

Современное предприятие является сложным социально-экономическим субъектом, в системе управления этим субъектом особое место занимает управление трудовыми ресурсами. Без персонала нет предприятия, а успехи его финансово-хозяйственной деятельности – это заслуга и достижение персонала. Традиционная для индустриального общества система отношений между человеком и предприятием в современном постиндустриальном экономическом мире вошла в кризисное состояние, что обусловлено кризисом привычной системы управления персоналом. На смену жесткому алгоритму иерархического подчинения на современные предприятия приходят методы управления, поощряющие творчество и свободу, автономию, сбалансированное сочетание коллегиальности и единоначалия в управлении.

В настоящее время потребность в специалистах, обладающих современными разносторонними глубокими знаниями в области управления, особенно велика в системе отечественной экономики и, в первую очередь на предприятиях основного звена, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом, а в системе управления трудовыми ресурсами в особенности.

Основную нагрузку в реализации этих изменений несут специалисты по управлению трудовыми ресурсами, поэтому именно от того, насколько полно и прочно они будут вооружены такими знаниями, и главное насколько умело, эффективно они смогут применять их на практике, зависит то, как предприятие адаптируется к условиям и требованиям рынка и как достигнет поставленной цели.

Целью данной работы является изучение системы использования трудовых ресурсов предприятия и выработка рекомендаций по совершенствованию этой системы.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач:

* рассмотрение теоретических аспектов использования трудовых ресурсов предприятия;
* исследование эффективности использования трудовых ресурсов ОАО "Нефтекамскшина";
* анализ обеспеченности ОАО "Нефтекамскшина" трудовыми ресурсами и эффективности использования персонала предприятия;
* выработка рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ОАО "Нефтекамскшина".

При написании дипломной работы автором были использованы труды таких российских исследователей, как Василенко В.А., Гладков Г.А., Ильин Е.П., Каверин С.Б., а также работы зарубежных авторов, таких как А. Маслоу, Р. Эштона, Э. Мэйо и Р. Брамберга.

Объектом работы являются трудовые ресурсы современного промышленного предприятия. В качестве предмета работы выступает система эффективного использования трудовых ресурсов предприятия.

Поставленные в работе задачи решались на основе общенаучных методов – системного, логического, комплексного и сравнительного анализа и специально-научного метода – метода факторного анализа, а также анализа документов.

Практическая значимость дипломной работы заключается в выработке прикладных рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, отдельные предложения могут быть использованы в практической деятельности.

Структурно дипломная работа состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников, приложений.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы, определены цель, задачи, предмет и объект исследования, практическая значимость, а также методы исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты, роль и значение трудовых ресурсов на предприятии, а также изложены основные методы оценки эффективного использования трудовых ресурсов.

Во второй главе проведена оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Выявлены факторы, влияющие на показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

В третьей главе рассмотрены мероприятия, направленные на улучшение эффективного использования трудовых ресурсов в современных условиях.

1. Теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами

1.1 Роль и значение трудовых ресурсов предприятия

Важнейшими социально-трудовыми показателями на предприятиях в условиях рыночных отношений являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой продуктивности труда, создание нормальных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение надлежащего экономического роста и качества жизни работников. В осуществлении данных экономических целей главную роль призваны играть трудовые ресурсы [16, c. 208].

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, т.е. трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Экономический потенциал страны, национальное богатство и качество жизни определяются главным образом состоянием трудовых ресурсов, уровнем развития трудового или человеческого потенциала. Под эффективной занятостью в условиях рыночных трудовых отношений понимают такую степень использования рабочей силы, при которой достигается соответствие или превышение результатов над затратами. При этом для восстановления используемой рабочей силы уровень оплаты труда каждого работника должен быть не ниже фактически существующего прожиточного минимума.

В рыночных отношениях потребность персонала на различных предприятиях или фирмах определяется величиной спроса на изготовляемую ими продукцию, производимые работы и оказываемые услуги. Спрос на трудовые ресурсы является в условиях рынка производным от готовых товаров и услуг, которые выполняются с помощью данных человеческих ресурсов. Как на действующих предприятиях, так и на проектируемых и вновь создаваемых фирмах годовые объемы спроса на производство продукции должны служить основой расчета потребности всех категорий работников [20, c. 110].

Персонал предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей. В условиях рынка необходимый профессионально-квалификационный состав работников каждого предприятия формируется с учетом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения.

На отечественных предприятиях, организациях и фирмах различных форм собственности принято всех работников подразделять на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал.

К промышленно-производственному персоналу (ППП) – персоналу основной деятельности – относят лиц, занятых трудовыми операциями, связанными с основной деятельностью предприятия (изготовление промышленной продукции и выполнение работ промышленного характера, организация производства и управления предприятием и т. п.). Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих.

К рабочим относятся лица, занятые непосредственным воздействием на предметы труда, их перемещением и перемещением продукции, уходом за средствами труда и контролем за их работой, выполнением операций по контролю качества продукции и другим видам обслуживания производственного процесса. Этим объясняется то, что к ним относят младший обслуживающий персонал – МОП (работников, не имеющих прямого отношения к производственному процессу) – уборщиков непроизводственных помещений, курьеров, гардеробщиков, шоферов легковых машин и работников охраны.

В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и других служащих (конторский, учетный и т. п. персонал).

В последние годы все большее распространение получила практика подразделения персонала предприятия в зависимости от выполняемых функций на три основные категории: руководители, специалисты и исполнители.

Создание нормальных условий труда на всех рабочих местах служит основой высокой трудовой отдачи персонала различных категорий. Работоспособность человека и результаты его труда определяются множеством взаимосвязанных факторов, среди которых на одно их первых мест выступают условия труда, его тяжесть и интенсивность, характеризующие в конечном счете затраты и результаты труда. Поэтому рациональное использование труда, управление персоналом должно предусматривать создание на всех предприятиях с различными формами собственности, в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы, то есть умственных, физических и предпринимательских способностей работников [31, c. 71].

Правильная оценка хозяйственной деятельности позволяет не только выполнение планов деятельности предприятия, но и оценить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе определять новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов.

Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификации. Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Специальность - это дальнейшее разделение труда в пределах профессии. Квалификация характеризует степень подготовленности работника, его способность к выполнению работы определённой сложности по данной специальности.

Трудовые ресурсы (кадры) предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособности. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства. Создают продукт, стоимость и прибыль предприятия [5, c. 167].

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

1. - списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
2. - среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;
3. - удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;
4. - темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
5. - удельный вес работников, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;
6. - средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
7. - показатели движения работников предприятия;
8. - фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии [13, c. 106].
9. Для определения возможностей участия человека в экономических процессах обычно используют понятия "рабочая сила" и "человеческий капитал". Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. Человеческий капитал рассматривается, как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, организации и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия трудового потенциала. Его компоненты должны характеризовать:

- психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;

- возможности нормальных социальных контактов;

- способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;

- рациональность поведения;

- наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;

- предложения на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала:

- здоровье;

- нравственность и умение работать в коллективе;

- творческий потенциал;

- активность;

- организованность;

- образование;

- профессионализм;

- ресурсы рабочего времени [25, c. 8].

Трудовой потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Применительно к организации трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и опыта[33, c. 132].

Труд, а значит трудовые ресурсы, представляют непременный, важнейший элемент производства. Без наличия трудовых ресурсов немыслимо никакое производство. Но, разумеется, не только этим определяется народнохозяйственная значимость трудовых ресурсов. Из экономической теории известно, что труд является наиболее активным элементом производства, позволяющим эффективно использовать и два остальных составляющих производства – средства труда и предметы труда.

Создание нормальных условий труда на всех рабочих местах служит основой высокой трудовой отдачи персонала различных категорий.

Работоспособность человека и результаты его труда определяются множеством взаимосвязанных факторов, среди которых на одно их первых мест выступают условия труда, его тяжесть и интенсивность, характеризующие в конечном счете затраты и результаты труда. Поэтому рациональное использование труда, управление персоналом должно предусматривать создание на всех предприятиях с различными формами собственности, в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы, то есть умственных, физических и предпринимательских способностей работников.

Значение повышения эффективности использования трудовых ресурсов заключается в том, что без этого национальная экономика, все её отрасли, в том числе и пищевая промышленность не может функционировать конкурентоспособно. Ведь по эффективности использования трудовых ресурсов, по показателю производительности труда Россия отстает от развитых стран существенно. В России труд сравнительно малопродуктивный и соответственно малооплачиваемый. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в стране громадны и надо как можно быстрее реализовать их. Народнохозяйственный эффект повышения производительности труда значительный. Даже прирост производительности труда лишь на один процент обеспечивает увеличение объема производства продукции в народном хозяйстве на многие миллиарды рублей [9, c. 109].

Таким образом, трудовые ресурсы принципиально отличаются от всех других видов экономических ресурсов. Они являются определяющим и активным фактором общественного производства. Изменение численности трудовых ресурсов непосредственно определяется рождаемостью и смертностью населения, продолжительностью образования, соотношением численности лиц, вступающих в трудоспособный и пенсионный возраст.

1.2 Методика анализа использования трудовых ресурсов на предприятии

Основная цель управления кадрами состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала предприятия. Это означает улучшение работы каждого сотрудника, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

Методы управления кадрами можно классифицировать по признаку принадлежности к общей функции управления: методы нормирования, организации, планирования, координации, регулирования мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета.

Более подробная классификация методов управления кадрами по признаку принадлежности к конкретной функции управления кадрами позволяет выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работ с персоналом.

По этому признаку выделяются методы: найма, отбора и приема персонала, деловой оценки персонала, профориентации и трудовой адаптации, мотивации трудовой деятельности, организации системы обучения, управления конфликтами и стрессами, управление безопасностью персонала, организации труда управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, высвобождение персонала [11, с .67].

Всю совокупность важнейших принципов управления трудовыми ресурсами предприятия можно представить в виде таблицы 1.

Стратегия и политика - тесно взаимосвязанные между собой понятия. На практике провести разграничения между ними достаточно сложно. Объективная потребность в кадровой политике как ориентире мышления при принятии решений возникает в связи с тем, что от персонала – наиболее сложного и перспективного, потенциально неисчерпаемого ресурса организации – зависит ее выживание и конкурентоспособность.

Политика управления человеческими ресурсами выступает как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом.

Для организации чрезвычайно важна разработка кадровой политики. Наличие кадровой политики в организации означает, что:

* + определены подходы к важнейшим элементам кадровой работы;

Таблица 1 - Характеристика важнейших принципов управления трудовыми ресурсами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные направления | Принцип | Характеристика |
| 1. Управление персоналом организации | необходимости достижения индивидуальных и организационных целей | Необходимо найти честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации |
| 2. Подбор и расстановка кадров | соответствия | Требуется соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека |
| профессиональной компетенции | Уровень знаний должен соответствовать требованиям должности |
| практических достижений | Необходимы практический опыт и организационные способности. |
| конкурсности | Отбор кандидатов на конкурсной основе |
| 3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности | конкурсности | Конкурсный отбор кандидатов |
| ротации | Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали |
| проверки делом | Эффективная стажировка на руководящих должностях |
| соответствия должности | Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент |
| регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей | Оценка результатов деятельности, собеседования |
| 4. Оценка и аттестация персонала | отбора показателей оценки | Система показателей, учитывающих цель оценок, их критерии и частоту |
| оценки квалификации | Пригодность, определение уровня знаний |
| оценки осуществления заданий | Оценка результатов деятельности |
| 5. Развитие персонала | повышение квалификации | Необходимость периодичности пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала |
| мотивации | Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда |

* + экономится время на принятие кадровых решений;
  + уменьшается зависимость принятия кадровых решений от ошибок, которые могут потенциально допускать отдельные личности;
  + обеспечивается постоянство, стабильность подходов;
  + осуществляется контроль за соблюдением трудового законодательства;
  + облегчается процесс адаптации работников к условиям организации;
  + обеспечивается поддержка принимаемых кадровых решений со стороны работников предприятия [12, с. 123].

Кадровая политика – это свод правил и принципов конкретной фирмы в области работы с персоналом, необходимый и достаточный для достижения стоящих перед организацией стратегических целей и реализации ее миссии. Необходимый количественный объем рабочей силы определяется исходя из поставленных предпринимательских целей и штатной структурой организации.

Планирование кадрового спроса рассмотрено в виде схемы на рисунке 1.



Рисунок 1 - Планирование кадрового спроса

Планирование качественного спроса ставит целью определение необходимого потенциала профессионально-квалифицированной структуры кадров. При известной стратегии развития организации необходима увязка потребности в дополнительной рабочей силе с графиком ввода мощностей производства, т.е. разработка перспективы развития кадрового потенциала во времени.

Исходными данными при планировании численности кадрового состава служат производственная программа, штатное расписание, план проведения организационно-технических мероприятий, движения кадров, их текучесть, бюджет рабочего времени. Штатное расписание показывает, сколько работников различной квалификации необходимо для выполнения производственных задач. Тем самым оно указывает на общую потребность предприятия, сколько работников и какой квалификации необходимо привлечь с внутризаводского или внешнего рынка труда. При определении потребности в персонале рекомендуется участие руководителей данного подразделения, а также работников, в отношении которых принимается решение. Структура кадров предприятия, цеха, участка характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников dpi в общей среднесписочной численности персонала предприятия Р:

dpi = Pi / P, или dpi = (P\*100) / P (1)

где Pi — среднесписочная численность работников i-й категории, чел.

Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

Трудовой коллектив по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники, принимаются другие. Изменения такого рода характеризуются текучестью кадров [13, с. 328].

Состояние кадров на предприятии может быть определено с помощью следующих коэффициентов.

Коэффициент выбытия кадров Кв.к. (%) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период Рув, к среднесписочной численности работников за тот же период Р:

Kв.к. = Pув / Р (2)

Коэффициент приема кадров Кп.к. (%) определяется отношением количества работников, принятых на работу за данный период Рп, к среднесписочной численности работников за тот же период Р:

Kп.к. = (Pn / P) / 100 (3)

Коэффициент стабильности кадров Kс.к. рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях:

Kс.к. = 1 – P’ув / P + Pп,(4)

где Р’ув - численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.;

Р — среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному, чел.;

Рп — численность вновь принятых за отчетный период работников, чел.

Норматив численности работников (основных рабочих-сдельщиков) (Нч) по трудоемкости производственной программы определяется по формуле:

Hч = Тпл / (Фн \* Квн), (5)

где Тпл — плановая трудоемкость производственной программы, нормо-час;

Фн — нормативный баланс рабочего времени одного рабочего в год, ч.;

Квн, — коэффициент выполнения норм времени рабочими.

Плановая трудоемкость производственной программы определяется по плановому нормативу трудовых затрат на единицу продукции, умноженному на плановый выпуск продукции. Метод расчета численности персонала по трудоемкости производственной программы является наиболее точным и достоверным, так как требует применения норм труда. Определение численности рабочих по нормам выработки является более упрощенным и менее точным в связи с ценообразованием на продукцию (работы, услуги).

При определении численности рабочих по нормам выработки может быть использована формула:

Нч = ОПпл / (Нвыр \* Квн), (6)

где ОПпл — плановый объем продукции (выполняемых работ) в установленных единицах измерения за определенный период времени;

Нвыр — плановая норма выработки в тех же единицах измерения и за

тот же период времени.

Планирование численности основных рабочих в аппаратурных процессах и вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания, сводится к определению общего количества объектов обслуживания с учетом сменности работ:

Нч = Ко / Но \* С \* Ксп,(7)

где Ко — количество единиц установленного оборудования;

С — количество рабочих смен;

Ксп — коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную;

Но — норма обслуживания (количество единиц оборудования, обслуживаемое одним рабочим).

В прерывных производствах Ксп определяется как отношение номинального фонда времени к полезному (эффективному), а в непрерывных — как отношение календарного фонда времени к полезному (эффективному).

По рабочим местам обычно определяется численность вспомогательных работников, для которых не могут быть установлены ни объемы работ, ни нормы обслуживания (например, крановщики, стропальщики и т.д.):

Нч = М \* С \* Ксп (8)

где М — число рабочих мест.

Численность обслуживающего персонала может быть определена и по укрупненным нормам обслуживания, например, численность уборщиков можно определить по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков — по количеству обслуживаемых людей и др. [14, с. 62].

Численность служащих может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, а при их отсутствии — по разработанным предприятием нормативам. Численность руководителей можно определить с учетом норм управляемости и ряда других факторов.

Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала предприятия и/или его внутренних подразделений может быть представлена как фонд ресурсов труда в человеко-днях или человеко-часах. Такой фонд (Ф) можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чсп) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Трв):

Фрт = Чсп \* Трв (9)

В перспективном (стратегическом) плане планирование численности осуществляется укрупненно, исходя из базисных показателей, заданий по росту объемов производства продукции и с учетом предусматриваемой экономии трудовых затрат в соответствии с выявленными резервами роста производительности труда по факторам:

Лпл = Лбаз \* Iв + Эл , (10)

где Лпл — плановая численность ППП, чел.;

Лбаз — базовая численность ППП, чел.;

Iв — индекс роста объема производства;

Эл — уменьшение (-) или увеличение (+) исходной численности работников по факторам роста производительности труда, чел.

В пятилетних планах численность ППП может быть определена на основе полной заводской трудоемкости:

Лпл = Тполн / Тэф, (11)

где Лпл — общая плановая численность, чел.;

Тполн — трудоемкость выполнения заводской программы, чел-ч.;

Тэф — эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего, ч.

В бизнес-плане или годовом плане численность рассчитывается более подробно по категориям работающих: рабочие (основные и вспомогательные), ИТР, включая руководителей и специалистов; служащие, МОП и ученики. Рассчитывается явочная, штатная и списочная численность.

Явочная численность — это максимально допустимая численность работников, необходимая для выполнения соответствующего объема работ или обслуживания рабочих мест (зоны обслуживания) по каждому структурному подразделению в течение рабочей смены.

Штатная численность определяется режимом работы соответствующего производства в сутки:

- периодический в одну, две или три смены;

- непрерывный — в три смены (нормальные условия труда) и в четыре смены (вредные, особо вредные), соответствует 40 и 36 часовой рабочей неделе.

Штатная численность рабочих и ИТР, работающих посменно в периодических производствах, определяется умножением явочной численности в одну смену на число смен, а в непрерывных учитывает подмену в выходные дни в соответствии с графиком сменности.

Списочная численность представляет собой величину полной потребности предприятия в кадрах и кроме штатной численности включает дополнительную, необходимую для замещения тех, кто находится в отпуске, не выходит на работу по болезни, выполняет государственные обязанности, находится в учебных отпусках.

Среднесписочная численность работников определяется делением суммы списочной численности по всем календарным дням месяца на число календарных дней. Списочное число работников в выходные дни равно списочному числу предыдущего дня. Для определения списочной численности рабочих предварительно составляется баланс рабочего времени. Численность рабочих для подмены устанавливается по группам рабочих при помощи коэффициента списочного состава.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой оборота, текучести кадров, определение дополнительной потребности или избытка кадров [15, с. 126].

Под текучестью кадров понимается выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за гот же период. Текучесть кадров характеризует коэффициент текучести кадров (Ктек), определяемый по формуле:

Ктек = (Чув / Чсп) \* 100%, (12)

где Чув — число уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения производственной дисциплины за определенный период, человек; Чсп — среднесписочная численность работающих за тот же период, человек.

Трудоемкость обслуживания производства (Тобсл) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства (Твспом) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства (Твсп):

Тобсл = Твспом + Твсп (13)

Производственная трудоемкость (Тпр) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

Тпр = Ттех + Тобсл (14)

Трудоемкость управления производством (Ту) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах (Тсл.пр.), так и в общезаводских службах предприятия (Тсл.зав.):

Ту = Тсл.пр. + Тсл.зав. (15)

В составе полной трудоемкости (Тполн) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

Тполн = Ттехн + Тобсл + Ту (16)

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть проектным, перспективным, нормативным, плановым и фактическим [16, с. 52].

Для правильной организации труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной работы, иначе — установить меру труда каждого работника, т. е. норму труда.

Нормирование труда — определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимого количества продукции, изготовляемой в единицу времени: час, смену).

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями:

* выработкой продукции в единицу времени (прямой показатель);
* трудоемкостью изготовления продукции (обратный показатель).

Эти показатели выработки и трудоемкости могут быть представлены следующими формулами:

b = В / T; t = T / B, (17)

где b — выработка продукции в единицу времени;

t — трудоемкость изготовления продукции;

В — объем произведенной продукции, руб.;

Т — затраты живого труда на производство продукции, руб.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Отметим, что предприятия в современных условиях должны стремиться к установлению оптимальной гибкости работающих, чтобы обеспечить минимальные затраты живого труда [17, с. 65]. Таким образом, кадровая политика – это свод правил и принципов конкретной фирмы в области работы с персоналом, необходимый и достаточный для достижения стоящих перед организацией стратегических целей и реализации ее миссии. Исходными данными при планировании численности кадрового состава служат производственная программа, штатное расписание, план проведения организационно-технических мероприятий, движения кадров, их текучесть, бюджет рабочего времени. В современных условиях на предприятии для целей анализа использования трудовых ресурсов используют такие показатели и коэффициенты, как удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия, коэффициент выбытия кадров, коэффициент приема кадров, коэффициент стабильности кадров, норматив численности работников, численность производственно-промышленного персонала, текучесть кадров, трудоемкость обслуживания производства, производственная трудоемкость.

В процессе анализа трудовых ресурсов изучается:

* обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом;
* использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;
* эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда;
* анализ производительности труда.

Основными показателями, характеризующими использование труда на предприятии, являются: использование рабочей силы, рабочего времени, производительность труда, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами. На пути решения задачи повышения эффективности управления трудовыми ресурсами существует множество препятствий, как объективных, связанных с действием внешних сил, так и субъективных. Субъективные препятствия выражаются в ошибочных установках и приоритетах, в ряде заблуждений, присущих руководителям при работе с трудовыми ресурсами. Среди наиболее распространенных заблуждений можно выделить следующие:

* не следует вплотную заниматься кадровыми проблемами, пока не решены другие, более важные с точки зрения руководителей вопросы (производственные, финансовые и др.);
* вопросы, связанные с управлением трудовыми ресурсами, следует отложить до тех пор, пока не прояснится внешняя ситуация (заключение договоров, получение доходов и т.д.);
* не имеет смысла разрабатывать какие-либо программы по более эффективному управлению трудовыми ресурсами, так как никаких сложностей в этой сфере не существует и есть взаимопонимание между руководством и коллективом;
* в соответствии с такими убеждениями работа с трудовыми ресурсами не является важнейшим приоритетом, она призвана обслуживать более важные задачи;
* с точки зрения интересов, конечной целью организации управления трудовыми ресурсами является достижение высокой производительности и качества труда. В этой связи в качестве прибыли от реализации мер по управлению персоналом можно рассматривать прирост объема произведенной продукции (Vпр) в стоимостном выражении, вызванный ростом производительности труда, и отдачу от затрат на трудовые ресурсы.

Расчет Vпр производится с использованием методики анализа интенсификации производства. Исходные данные и формулы используемые для расчета, представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Исходные показатели для расчета эффективности принятых решений по управлению трудовыми ресурсами.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя до  реализации  кадровой политики | Значение показателя после реализации  кадровой политики | Отклонение  (%) |
| 1.Объем продукции (Q), руб. | Q0 | Q1 | (Q1/Q0)\*100% |
| 2.Среднегодовая численность персонала, чел. | Ч0 | Ч1 | (Ч1/Ч0)\*100% |
| 3.Размер фонда оплаты труда, руб. | Ф0 | Ф1 | Ф1/Ф0\*100% |
| 4.Среднегодовая зарплата  одного работника, руб. | З0=Ф0/Ч0 | З1=Ф1/Ч1 | (З1/З0)\*100% |
| 5.Относительная экономия  за счет численности персонала, руб. | Экп=(Ч1-Ч0\*Q)\*З1 | | |
| 6.Относительная экономия за счет роста отдачи зарплаты, руб. | Экз=Ф1-Ф0\*Q | | |
| 7.Прирост выпуска продукции за счет роста производительности труда и отдачи затрат на персонал, руб. | Vпр=Экп+Экз | | |

В состав затрат на разработку и реализацию мер по управлению персоналом, (Зуп) целесообразно включить:

* заработную плату и премиальные выплаты персонала;
* оплату услуг специалистов, привлекаемых из сторонних организаций для формирования кадровой политики;
* затраты на дополнительные мероприятия по социальной защите и обеспечению работников предприятия, не применявшиеся до реализации системы мер по управлению персоналом (например , дополнительные выплаты из фонда потребления – ссуды молодым семьям, оплата счетов на оказание медицинских услуг, абонементы в бассейн, выделение средств на ремонт стадиона, материальная помощи к отпуску и т.д.)
* затраты на улучшение условий труда (закупка дополнительного оборудования, программного обеспечения и т.д.)
* дополнительные затраты на переобучение и повешение квалификации, связанные с реализацией мероприятий по управлению персоналом (это – оплата за ученичество, за практикантов, премии работникам предприятия, проводившим занятия по повышению квалификации, оплата обучения в специальном учебном центре);
* иные расходы (например, бумага, представительские расходы, обусловленные работой с ВУЗами и т.д.).

Оценка социальных последствий реализации любого проекта, в том числе и по управлению персоналом, относится к наиболее сложным в методологическом аспекте проблемам эффективности. В Постановлении Правительства РФ от 22.11.1997 г. в качестве основных видов социальных результатов выделены:

* изменение количества и структуры рабочих мест;
* улучшение жилищных, и культурно-бытовых условий;
* изменение структуры персонала;
* изменение уровня здоровья;
* рост доли свободного времени [18, с. 152].

Перечисленные показатели, в основном, позволяют оценить эффективность преобразований с точки зрения интересов народного хозяйства в целом. Но в их число не включен такой важных для организации показатель социальной эффективности, как изменение удовлетворенности персонала, вызванное осуществлением мероприятий по совершенствованию управления персоналом. В этой связи в качестве социального эффекта необходимо рассматривать рост удовлетворенности персонала различными аспектами трудовой деятельности, являющийся следствием реализации системы мер по управлению персоналом, а также результаты, достигнутые в области социального обеспечения и защиты работников.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднесписочной численности ППП).



Факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

Rппп = П / ППП = П / В \* В / ВП \* ВП / ППП = Rоб \* Дрп \* ГВ, (19)

где Rппп – рентабельность персонала,

П – прибыль от реализации продукции,

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала,

В – выручка от реализации продукции,

ВП – стоимость выпуска продукции в текущих ценах,

Rоб – рентабельность оборота (продаж),

Дрп – доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска,

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в текущих ценах.

Данная модель позволяет установить, насколько изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Данная модель удобна еще тем, что позволяет увязать факторы роста производительности труда с темпами роста рентабельности персонала. Для этого изменение среднегодовой выработки продукции за счет i-ro фактора нужно умножить на базовый уровень рентабельности продаж и базовый удельный вес реализованной продукции в общем ее выпуске [19, с. 216].

Таким образом, оценка эффективности системы мер по управлению трудовыми ресурсами организации позволяет комплексно оценить не только экономические, но и социальные результаты ее реализации, выделить в общем доходе, полученном организацией в период проведения мероприятий по формированию и реализации системы управления трудовыми ресурсами, долю дохода, обусловленную оптимизацией кадровой сферы, и на ее основе обосновать размеры необходимых инвестиций и их интенсивность, оценить уровень отдачи, а также выделить долю эффекта, полученного от отдельных мероприятий кадровой политики.

Для диагностики эффективности принятых решений по управлению трудовыми ресурсами предлагается использовать систему кадрового аудита, кадровый консалтинг и мониторинг управления персоналом.

Под кадровым аудитом (англ. Audit-проверка или ревизия отчетности) мы понимаем своеобразный инструмент диагностики и управления кадровыми процессами, в какой-то мере подобный финансовому или бухгалтерскому аудиту. Кадровый аудит – это совокупность методов количественной и качественной оценки трудовых ресурсов в целом и их отдельных параметров. Цель кадрового аудита – выявить не только слабые и сильные стороны коллектива, но и тенденции его развития и возможные варианты поведения в изменившейся обстановке.

Сущность кадрового аудита в организации сводится к диагностике причин, возникающих по вине персонала проблем, а также оценке их важности и возможностей решения, формулированию конкретных рекомендаций для руководства и кадровой службы учреждения по их устранению. Кадровый аудит включает анализ факторов, влияющих на возникновение производственных рисков, связанных с неправильным подбором и использованием персонала, и выработку предложений по снижению их воздействия. Предметом кадрового аудита являются следующие составляющие процесса кадровой деятельности:

* расчет потребности в рабочей силе;
* составление штатного расписания;
* поиск, подбор и наем работников;
* административное управление персоналом;
* выработка и осуществление политики профессионального роста работников, а также социальные вопросы - социальная защита;
* социальное страхование;
* управление доходами;
* регулирование потоков восходящей и нисходящей информации;
* совершенствование условий труда и техники безопасности;
* социальные отношения в коллективе;
* контакты с внешними организациями (инспекциями по труду, юридическими органами и адвокатурой, вышестоящими организациями, отраслевыми профсоюзами, учреждениями образования, местными органами исполнительной власти и т.д.).

Эффективным методом помощи и оценки деятельности кадровой службы предприятия является кадровый консалтинг (англ. consulting, от consult – советоваться, консультироваться) – интегрированная система консультационных услуг, оказываемая руководителям организаций, фирм, работникам кадровых служб по вопросам организации, содержания, методологии и осуществления программ набора и отбора трудовых ресурсов, оценки рационального использования как привлекаемого, так и работающего персонала. Это новый для России вид услуг по вопросам работы с персоналом. Агентства, специализирующиеся в этой области, не занимаются непосредственно подбором и подготовкой трудовых ресурсов, а специализируются лишь на определении профессионально важных качеств, которыми должен обладать работник, необходимый для исполнения тех или иных функций.

Оценке деятельности кадровой службы и повышению ее эффективности будет способствовать также мониторинг управления трудовыми ресурсами (англ. monitoring, от лат. monitor – напоминающий, надзирающий)- способ проведения специальных наблюдений в системе управления трудовыми ресурсами.

Целью мониторинга является постоянное отслеживание, контроль и регулирование социально-экономических, организационно-правовых, профессиональных факторов, влияющих на повышение эффективности деятельности персонала организаций.

Задачами мониторинга являются: выбор продуктивных методов принятия решений и форм контроля как функционирования соответствующего управленческого аппарата в целом, так и содержания функций, процедур, операций и действий каждого специалиста. При этом особо внимательно выявляются факторы (причины) высокой или низкой эффективности работы персонала обследуемой организации. В ходе мониторинга управления трудовыми ресурсами подробно исследуются предпосылки совершенствования организации труда работников, изыскиваются дополнительные резервы повышения его эффективности и качества.

Предметом мониторинга управления трудовыми ресурсами на практике является изучение динамики, профессиональной реализации (становление, адаптация, служебный рост, повышение квалификации, переподготовка и т.п.) трудовых ресурсов. Среди многочисленных вопросов, которые контролируются в ходе мониторинга значатся не только проблемы найма, обучение, развитие, карьерного продвижения персонала, но и формы материального и морального поощрения, стиль управления трудовыми ресурсами, расходы на его содержание, баланс трудовых ресурсов, уровни потерь и текучесть персонала, степень удовлетворенности работой и т.д. [20, с .67].

Таким образом, в условиях рынка изменяется отношение к трудовым ресурсам на предприятии. Работник становится не одним из факторов производственного процесса, а целью и источником постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Производственный процесс "очеловечивается".

Важным показателем эффективного использования работников на предприятии является показатель производительности труда или обратный ему — показатель трудоемкости.

Если раньше предприятие проявляло заботу лишь о подборе кадров, расстановке и рациональном использовании трудовых ресурсов, то сейчас возникает важная социальная проблема с занятостью, и прежде всего с трудоустройством тех, кто по тем или иным причинам оказался безработным. Эта задача как общества в целом, так и каждого отдельного предприятия.

Подводя итог первой главы работы, необходимо сделать следующие выводы.

Трудовые ресурсы – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественного фактора производства является "одушевленным", обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента.

В кадровую структуру современного предприятия входят такие категории, как top management, middle management, lower management, инженерно-технический персонал и конторские служащие, рабочие, занятые физическим трудом и рабочие социальной инфраструктуры.

Кадровая политика – это свод правил и принципов конкретной фирмы в области работы с персоналом, необходимый и достаточный для достижения стоящих перед организацией стратегических целей и реализации ее миссии.

Исходными данными при планировании численности кадрового состава служат производственная программа, штатное расписание, план проведения организационно-технических мероприятий, движения кадров, их текучесть, бюджет рабочего времени.

В современных условиях на предприятии для целей анализа использования трудовых ресурсов используют такие показатели и коэффициенты, как удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия, коэффициент выбытия кадров, коэффициент приема кадров, коэффициент стабильности кадров, норматив численности работников, численность производственно-промышленного персонала, текучесть кадров, трудоемкость обслуживания производства, производственная трудоемкость.

Оценка эффективности системы мер по управлению трудовыми ресурсами организации позволяет комплексно оценить не только экономические, но и социальные результаты ее реализации, выделить в общем доходе, полученном организацией в период проведения мероприятий по формированию и реализации системы управления трудовыми ресурсами, долю дохода, обусловленную оптимизацией кадровой сферы, и на ее основе обосновать размеры необходимых инвестиций и их интенсивность, оценить уровень отдачи, а также выделить долю эффекта, полученного от отдельных мероприятий кадровой политики.

2. Анализ использования трудовых ресурсов на ОАО "Нефтекамскшина"

2.1 Краткая характеристика деятельности предприятия ОАО "Нефтекамскшина"

ОАО "Нефтекамскшина" является бюджетообразующим предприятием города и республики. Финансовые результаты его деятельности, а также факторы, влияющие на результаты деятельности, находятся в зоне контроля и регулирования руководящих и управляющих структур республики.

Строительство Нефтекамского шинного завода началось в 1968 году в районе Нефтекамского узла в 7,5 км от г. Нефтекамска Республики Татарстан. Площадь земельного участка 2 кв. км, имеет непосредственный доступ к железнодорожным и автомобильным магистралям, проходящим от Москвы через Казань до Ижевска и промышленных центров Урала и Сибири (Екатеринбург, Тюмень Омск и т.д.). Поскольку Нефтекамск расположен на берегу реки Кама, НКШ имеет также возможность воспользоваться преимуществами водного транспорта (по р. Кама и связанной с ней р. Волга).

29 апреля 1973 года была получена первая продукция, а с 1974 года началось производство шин для крупнейших изготовителей автомобилей (УАЗ, АвтоВАЗ, ГАЗ, и т.д.) расположенных в Поволжье. В октябре 1980 г. объединение НКШ приступило к производству шин для грузовых автомашин с диагональным кордом для КамАЗа и других основных производителей грузовиков (УралАз, КрАЗ и МАЗ) в бывшем СССР.

Завод массовых шин был спроектирован с учетом обеспечения автомобильными шинами в основном Волжского автомобильного завода, Ульяновского автомобильного завода и парка автомобилей близлежащих районов.

В последствии, когда в 40 км от Нефтекамска начал сооружаться Камский автомобильный завод в проектное задание было внесено дополнение. Ускоренными темпами был построен завод грузовых шин, и в 1980 году Государственный комиссией была принята мощность по выпуску грузовых шин размера 260-508 Р.

Заводы массовых и грузовых шин в 1977 году были объединены в производственное объединение "Нефтекамскшина".

С учетом возросших требований автомобилестроителей к качеству легковых шин завод массовых шин полностью реконструирован. Производство шин для легковых автомобилей было оснащено и лицензировано фирмой "Пирелли" в конце 80 - х годов, когда была установлена большая часть оборудования для производства шин этого типа.

В ОАО "Нефтекамскшина" производится более 120 типоразмеров шин и экспортируется в 25 стран мира, из них 62 для легковых автомобилей, 27- для грузовых, 11-для сельскохозяйственной техники. Заключены контракты с Кубой, Англией, Чехией, Бельгией, Польшей, Болгарией, Турцией и т.д., как на поставку грузовых, так и легковых шин.

Место нахождения: Россия, Республика Татарстан, г. Нефтекамск, промзона, ОАО "Нефтекамскшина"

Адрес электронной почты: root@cb-nkssd.nkama.ru

Адрес страницы (страниц) в сети "Интернет", на которой (на которых) доступна информация об эмитенте, выпущенных и/или выпускаемых им ценных бумаг: www.shina-kama.ru

В составе предприятия два завода – завод массовых шин (ЗМШ) и завод грузовых шин (ЗГШ).

ЗМШ спроектирован с учетом обеспечения шинами Волжского автомобильного завода, Ульяновского автозавода и парка автомобилей близлежащих к заводу регионов. Основной ассортимент – шины для легковых и легкогрузовых автомобилей.

ЗГШ спроектирован с учетом обеспечения шинами КамАЗа и парка автомобилей близлежащих к заводу регионов. Основной ассортимент – шины для грузовых автомобилей.

В 2000 году государственный пакет акций ОАО "Нефтекамскшина" был передан в ОАО "Татнефть" в соответствии с Постановлением КМ РТ от 20.09.2000 г. №679, утвердившим инвестиционные условия передачи государственного пакета акций.

В 2001 году продолжена реконструкция легкового потока ЗМШ. В соответствии с планом перспективного развития ОАО "Нефтекамскшина" закуплена лицензия на новую технологию, организовано и в 2004 году принято в эксплуатацию производство легковых радиальных шин (ПЛРШ). Финансирование проекта осуществлялось за счет средств ОАО "Татнефть".

С 1 июля 2004 года произведен ввод мощности высокоэффективных легковых радиальных шин "КАМА-EURO" – 500 тыс. шт., с 1 января 2005 года произведен ввод мощности еще 500 тыс. шт. "КАМА-EURO". Мощность ПЛРШ на 01.01.2007г. составила 1640 тыс. шин. Проектная мощность по производству шин ОАО "Нефтекамскшина" на 01.01.2006г. составляла 11 900 тыс. шин в год, в том числе по ЗМШ – 7 940 тыс. шин, по ПЛРШ – 1 000 тыс. шин, по ЗГШ – 2 960 тыс. шин.

Проектная мощность на 01.01.2007г. составила 12 930 тыс. шин в год, в том числе по ЗМШ – 8 090 тыс. шин, по ПЛРШ – 1640 тыс. шин, по ЗГШ – 3 200 тыс. шин.

ОАО "Нефтекамскшина" – крупнейшее среди российских шинных заводов предприятие по производственным мощностям, объему и ассортименту выпускаемой продукции. Практически каждая третья шина, выпущенная в России, изготовлена в Нефтекамске.29 апреля 2003 года исполнилось 30 лет со дня выпуска первой продукции. За эти годы изготовлены и реализовано свыше 250 миллионов автомобильных шин.

Основными видами деятельности Общества являются:

-производство шин, резинотехнических изделий, а также сопутствующих товаров;

-разработка и осуществление мероприятий, направленных на освоение новых типоразмеров шин;

-производственное строительство, строительство, оснащение и эксплуатация жилья, гостиниц, культурных центров, центров досуга и отдыха, обучения, медицинских центров;

-производство стройматериалов;

-осуществление экспортных, импортных, реэкспортных, товарообменных и других операций, включая экспорт и импорт патентов, лицензий по неограниченной номенклатуре товаров и услуг, проведение биржевых операций, рекламной работы и маркетинга;

-оказание консультационных, посреднических, информационных, юридических услуг;

-организация и участие в международных выставках, ярмарках, салонах, конференциях, семинарах, аукционах и торгах;

-обучение специалистов в различных областях знаний;

-реализация товаров народного потребления, технологического оборудования, транспортных средств через оптовую и розничную торговлю;

-производство и переработка сельскохозяйственной продукции;

-оказание услуг телефонной связи;

-ведение изобретательской, рационализаторской и патентно-лицензионной работы, включая покупку и продажу лицензий на объекты промышленной собственности;

-эксплуатация автозаправочных станций (АЗС) и снабженческо-сбытовые операции с нефтепродуктами;

-проектирование взрывоопасных и химически опасных производств и объектов (технологические трубопроводы);

-проектирование объектов котлонадзора (трубопроводы пара и горячей воды);

-проектирование установки грузоподъемных механизмов;

-осуществление охранной деятельности;

-проектирование, монтаж и эксплуатационное обслуживание средств охранно-пожарной сигнализации;

-организация общественного питания;

Качество продукции обеспечивается не только жестким выходным контролем, но контролем всех этапов создания шины, включая этапы проектирования шины, работы с поставщиками сырья, обеспечение точности и стабильности технологических процессов, а также хранения и отгрузки готовой продукции.

ОАО "Нефтекамскшина" имеет большой творческий потенциал, в лице высококвалифицированных инженерно-технических работников, специалистов и рабочих, благодаря усилиям которых, предприятие способно выпускать более 150 типоразмеров шин, для любых условий эксплуатации.

"Нефтекамскшина" стабильно работает над повышением качества продукции. С февраля 2001 года предприятие имеет международный сертификат TUV CERT, который подтверждает, что система управления качеством в объединении соответствует международному стандарту качества ISO 9001. Этому предшествовала перестройка многих заводских служб, подготовка специалистов, получение дополнительного образования высшими менеджерами предприятия. В апреле 2003 года был успешно пройден аудит на соответствие ISO 9001 в новой версии стандарта 2000 года.

У предприятия имеется лаборатория испытания шин (ЛИШ), которая является одним из главных элементов системы управления качеством. ЛИШ помогает обнаружить возможный брак, который не заметен для невооруженного глаза.

ОАО "Нефтекамскшина" и управляющая компания "Татнефть-Нефтехим" совместными усилиями решают и другие важные вопросы, предусмотренные в программе стратегического развития ОАО "Нефтекамскшина" на период до 2010 года. В программе запланировано создание производства высокоэффективных радиальных шин для современных зарубежных полноразмерных внедорожников. В настоящее время количество этих машин в России составляет внушительный парк. Линия по созданию шин для джипов и легких грузовиков намечается с годовой производственной мощностью 300 тыс. штук в год. Но в списке приоритетов на первом месте находится строящийся завод цельнометаллокордных (ЦМК) грузовых шин, предназначенных для комплектации современных грузовых автомобилей и автобусов.

1 июля 2002 года была создана управляющая компания "Татнефть-Нефтехим", координирующая весь процесс производства: от поставок сырья до реализации готовой продукции.

Создание управляющей компании стало завершающим шагом в огромной работе, которую провели совместными усилиями нефтяники и шинники после того, как в 2000 году контрольный пакет акций ОАО "Нефтекамскшина" был передан ОАО "Татнефть".

В канун 35-летия предприятия, в 2008 году в центральном офисе сертификационного центра URS генеральному директору ОАО "Нефтекамскшина" Радику Ильясову вручили сертификат соответствия системы менеджмента качества ОАО "Нефтекамскшина" требованиям международного стандарта ISO/TS 16949:2002.

Данный документ является российским аналогом ИСО/ТУ 16949:2002, который разработан для поставщиков компонентов автопромышленности, основанный на положениях стандартов ISO серии 9000.

Этот документ станет также надежным пропуском на новые автомобильные заводы, которые создаются с участием ведущих зарубежных производителей, которые развертывают свою деятельность не только в России, но и СНГ.

2.2 Анализ обеспеченности ОАО "Нефтекамскшина" трудовыми ресурсами

Интенсификация общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции предполагает максимальное развитие хозяйственной инициативы трудового коллектива предприятия. На современном этапе развития экономики необходимо, прежде всего, выяснить, какие изменения в использовании труда произошли в процессе производства по сравнению с прошлым периодом.

Проведем анализ использования трудовых ресурсов предприятия ОАО "Нефтекамскшина" для выявления всех факторов, препятствующих росту производительности труда, приводящие к потерям рабочего времени и снижающие заработную плату персонала.

В анализе большое внимание необходимо уделить также изучению обеспеченности предприятия рабочими кадрами по профессиональному и квалификационному составу данных оперативно-технического учета отдела кадров. Необходимо изучить персонал по возрастному составу и стажу непрерывной работы. Такой анализ крайне необходим для своевременного проведения работы по подготовке кадров для замены уходящих на пенсию работников и для планирования социального развития предприятия.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой, представленной в таблице 3.

Таблица 3 - Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Численность  за 2006 год | | | Численность  за 2007 год | | | Численность  за 2008 год | | |
| план | факт | Процент обеспеченности | план | факт | Процент обеспеченности | план | Факт | Процент обеспеченности |
| Всего работающих | 10919 | 11325 | 103,7 | 10536 | 10861 | 103,08 | 10318 | 10527 | 102,02 |
| Руководители | 768 | 775 | 100,9 | 747 | 748 | 100,13 | 737 | 737 | 100 |
| Специалисты | 872 | 925 | 105,9 | 783 | 833 | 106,38 | 800 | 840 | 105 |
| Служащие | 65 | 68 | 104,6 | 65 | 68 | 104,61 | 64 | 64 | 100 |
| Рабочие | 9198 | 9485 | 103,12 | 8927 | 9133 | 102,3 | 8717 | 8824 | 101,22 |
| Ученики | 16 | 72 | 450 | 14 | 79 | 564,3 | 93 | 63 | 67,74 |

На рисунке 2 представлено изменение численности трудовых ресурсов в 2006-2008г.г в разрезе категорий работников.



Рисунок 2 – Изменение численности трудовых ресурсов в 2006-2008г.г.

В целом с 2006 по 2008 годы общая фактическая численность работающих уменьшилась на 798 человек или на 8,1%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшение численности составило 464 человека. По сравнению с планом 2007 года, общая фактическая численность за 2007 год увеличилась на 3,08% и превысила плановую.

В основном сокращение численности в 2007 году произошло из-за сокращения категории рабочих – на 352 человека (на 3,8%). Число специалистов сократилось на 92 человека. Рассмотрим подробнее причины снижения численности работающих ОАО "Нефтекамскшина".

- Выведение из состава ОАО "Нефтекамскшина" подразделений:

а) с 1 декабря 2006 года цеха связи-37 чел.

б) с 1 января 2007 года научно-технического центра-53 чел.

в) с 1 апреля 2007 года управление АСУ –118 чел.

- Сокращение численности:

а) с 1 апреля 2007 года – 100 ед.

б) с 15 июня 2007 года – 60 ед.

- Ввод производственных мощностей подготовительного цеха №2 (факт: январь-30чел; декабрь-141 чел.).

А в 2008 году фактическая численность по сравнению с 2007 годом уменьшилась на 334 человека, из которых 309 человек - рабочие.

На снижение фактической среднесписочной численности по Обществу повлияло выполнение мероприятий по оптимизации численности в 2008 году:

- В связи с пуском нового Подготовительного цеха ПЛРШ с 2008 года ликвидированы рабочие места по обслуживанию линий резиносмешения, используемые в ПП ЗМШ на производстве резиновых смесей для ПЛРШ:

а)с 01.01.2008 г. - 37 ед.,

б)с 01.04.2008 г. - 16 ед.

- Ввиду увеличения в плане производства на 2008 год в сравнении с 2007 годом объемов использования в производстве закупаемых пропитанных кордов и снижения объемов пропитки текстильных кордов на заводах:

а) на ЗМШ в Каландровом цехе демонтирована линия по пропитке текстильных кордов и ликвидированы рабочие места по обслуживанию линии – с 01.01.08 г. - 23 ед.;

б) на ЗГШ за счет изменения графика работы снижена численность рабочих, обслуживающих линию пропитки Каландрового цеха – с 01.02.08 г. на 15 ед.

- В продолжение деятельности по выводу непрофильных видов работ - в ООО "СБО "Шинник" переданы функции по уборке и численность уборщиков производственных помещений подразделений ЗМШ с 01.03.08 г. - 4 ед., с 01.07.08 г. - 8 ед. подразделений ЗГШ с 15.12.08 г. - 3 ед.

Для доведения плановой численности работников подразделений ОАО "Нефтекамскшина" до лимитов, установленных с учетом оптимизации на 2008 год:

а) по ЗМШ сокращено 81 ед. с 01.03.08г.;

б) по ЗГШ сокращено 13 ед. с 01.01.08г. и 55 ед. с 01.03.08г.

- В результате централизации энергослужбы ЗГШ с 1.12.08 г. оптимизирована численность ЦРИТЭ ЗГШ - 3 ед.

Рассмотрим структуру трудовых ресурсов предприятия (таблица 4).

Таблица 4 – Изменение структуры трудовых ресурсов за период с 2006 по 2008 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Удельный вес, % | | | | | |
| 2006 | | 2007 | | 2008 | |
| план | факт | план | факт | план | факт |
| Всего работающих | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Руководители | 7,03 | 6,84 | 7,09 | 6,89 | 7,14 | 7,00 |
| Специалисты | 7,99 | 8,17 | 7,43 | 7,67 | 7,75 | 7,98 |
| Служащие | 0,60 | 0,60 | 0,62 | 0,63 | 0,62 | 0,61 |
| Рабочие | 84,24 | 83,75 | 84,73 | 84,09 | 84,48 | 83,82 |
| Ученики | 0,15 | 0,64 | 0,13 | 0,73 | 0,90 | 0,60 |

По расчетным данным, представленным в таблице 5, мы видим, что наибольший удельный вес составляют рабочие. Их доля в 2008 году в общей численности работающих составила 83,82%, что на 0,07% больше по сравнению с 2006 годом. Удельный вес руководителей и специалистов примерно равен и составляет 7,00 и 7,98% соответственно. Представим качественный анализ трудовых ресурсов на предприятии в виде таблицы 6, так как квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Анализ данных, представленных в таблице 5 показывает, что на анализируемом предприятии соотношение работающих мужчин и женщин примерно одинаковое, и оно практически не меняется [22, с. 62].

## Таблица 5 - Качественный анализ трудовых ресурсов на предприятии

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Численность работающих | | | Удельный вес, % | | |
| 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| мужчины  женщины | 5845  5480 | 5647  5214 | 5442  5085 | 51,61  48,38 | 51,99  48,01 | 51,69  48,3 |
| По возрасту  до 18 лет  от 18-25 лет  от 25-30 лет  от 30-35 лет  от 35-40 лет  от 40-45 лет  от 45-50 лет  от 50-55 лет  от 55-60  свыше 60 лет | 0  1115  1560  1628  1039  1305  1974  1800  844  60 | 0  1276  1472  1522  985  1261  1911  1678  710  44 | 0  1193  1402  1474  1061  1094  1792  1691  747  73 | 0  9,85  13,77  14,38  9,17  11,52  17,43  15,89  7,45  0,53 | 11,75  13,55  14,01  9,07  11,61  17,6  15,45  6,54  0,41 | 11,33  13,32  14  10,08  10,39  17,02  16,06  7,1  0,69 |
| Итого | 11325 | 10861 | 10527 | 100 | 100 | 100 |
| По образованию  -высшее  -среднее проф.  -нач.проф.,сред.общ.  -основное общ.  -неполное среднее | 1246  3119  6936  50  24 | 1243  3683  5876  37  22 | 1243  3836  5392  31  25 | 11  27,54  61,24  0,44  0,21 | 11,44  33,91  54,1  0,34  0,2 | 11,81  36,44  51,22  0,29  0,24 |
| Итого | 11325 | 10861 | 10527 | 100 | 100 | 100 |

Наибольшую численность персонала по возрастной категории составили возрастные группы от 45 до 50 лет – 1792 человека (17 % от общей численности работающих) и от 50 до 55 лет – 1691 человек (16 % от общей численности работающих), т.е. работники предпенсионного возраста, а это, на наш взгляд, является негативной тенденцией. Увеличение категории работников предпенсионного и пенсионного возраста с одной стороны говорит о наличии большого опыта в работе, с другой стороны, это может сказаться негативно на работе предприятия, так как эти категории часто не адаптированы к рыночным условиям. За весь период наблюдается незначительное уменьшение численности данной возрастной категории: группы от 45 до 50 лет – на 182 человека, и от 50 до 55 лет – на 109 человек.

В общей доле работающих большую часть составляют люди с начальным профессиональным - 51,22 %, что свидетельствует о недостаточном образовательном уровне работников. При этом с 2006 года по 2008 наблюдается тенденция изменения удельного веса данной категории на 10% в пользу категории людей со средним профессиональным образованием. Доля людей с высшим образованием остается на уровне 11% от общей численности работающих. Поскольку изменения в качественном составе происходят в результате движения рабочей силы, этому вопросу при анализе уделяется большое внимание. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр):

;(20)



- коэффициент оборота по выбытию (Кв):

; (21)



- коэффициент текучести кадров (Кт.к.):

; (22)



- коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс):

;(23)



За 2006 год: Кпр. = 1104 / 10779 × 100 % = 10,2 %

Кв = 1022 / 10779 × 100 % = 9,5 %

Кт.к. = (57 + 755) / 10779 = 7,5 %

Кпс = 9757 / 10779 = 90,5 %

За 2007 год: Кпр. = 779 / 10591 × 100 = 7,4 %

Кв = 1243 / 10591 × 100 = 11,7%

Кт.к. = (78 + 829) / 10591 × 100 = 8,6%

Кпс = 9348 / 10591 = 88,3%

За 2008 год: Кпр. = 833/ 10193× 100 % = 8,2 %

Кв = 1167 / 10193 × 100 % = 11,4 %

Кт.к. = (94+868) / 10193 = 9,4 %

#### Кпс = 9026 / 10193 = 88,6 % [23].

Сводные показатели о движении рабочей силы на предприятии ОАО "Нефтекамскшина" можно представить в виде таблицы 6 [23, с. 65].

Таблица 6 - Данные о движении рабочей силы на предприятии ОАО "Нефтекамскшина"

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2006г. | 2007г. | 2008г. | отклонен.  2007/2006 | отклонен.  2008/2007 | абс. отклон. |
| Всего работающих | 11325 | 10861 | 10527 | -464 | -334 | -798 |
| Принято на предприятие | 1104 | 779 | 883 | -325 | 104 | -221 |
| Выбыло с предприятия В том числе | 1022 | 1243 | 1167 | 221 | -76 | 145 |
| На военную службу | 35 | 33 | 55 | -2 | 22 | 20 |
| На пенсию | 164 | 207 | 250 | 43 | 43 | 86 |
| За нарушение трудовой дисциплины | 57 | 78 | 94 | 21 | 16 | 37 |
| По собственному желанию | 755 | 829 | 868 | 74 | 39 | 113 |
| Численность персонала на конец года | 11325 | 10861 | 10527 | -464 | -334 | -798 |
| Коэффициент оборота по приему | 10,2 | 7,4 | 8,2 | -2,8 | 0,8 | -2 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 9,5 | 11,7 | 11,4 | 2,2 | -0,3 | 1,9 |
| Коэффициент текучести | 7,5 | 8,6 | 9,4 | 1,1 | 0,8 | 1,9 |

Динамику показателей наглядно изобразим на рисунке 3.



Рисунок 3 – Коэффициенты движения рабочей силы

По данным таблицы 6 и рисунка 3 на анализируемом предприятии ОАО "Нефтекамскшина" коэффициент текучести кадров в 2007 году несколько выше, чем в 2006 году, в свою очередь в 2008 году выше, чем в 2007 году. В условиях рыночной экономики, когда предприятие должны бороться за рынок сбыта, за свое выживание, задачу повышения квалификации, устойчивости предприятия необходимо решать в самом предприятии. Итак, в 2007 году среднесписочная численность по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 223 человека, а в 2008 году снижение по сравнению с 2007 годом составило 363 человека. На снижение фактической среднесписочной численности по Обществу повлияло выполнение ряда мероприятий по оптимизации численности в 2008 году. Наибольшую численность персонала по возрастной категории составили возрастные группы от 45 до 50 лет – 17 % от общей численности работающих, и от 50 до 55 лет – 16 % от общей численности работающих, т.е. работники предпенсионного возраста, а это, на наш взгляд, является негативной тенденцией. В общей доле работающих большую часть составляют люди с начальным профессиональным и средним общим образованием (51, 22 %), что свидетельствует о недостаточном образовательном уровне работников. На анализируемом предприятии коэффициент текучести кадров в 2007 году был несколько выше, чем в 2006 году, и в свою очередь в 2008 году выше, чем в 2007 году [25, с. 19]. Итак, показатели обеспеченности предприятия ещё не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объем выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определяемого количеством рабочего времени, от эффективности общественного труда, его производительности. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

2.3 Анализ использования фонда рабочего времени ОАО "Нефтекамскшина"

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (таблица 7).

ФРВ зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

### 

, (24)



где ЧР – среднегодовая численность рабочих, чел.;

Д - отработано дней одним рабочим;

П - средняя продолжительность рабочего дня [26, с. 124];

Представим показатели использования трудовых ресурсов предприятия в виде таблицы 7.

Таблица 7 - Использование трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | | Изменение за год (+. -) |
| 2007 г.  (to) | 2008 г.  (t1) |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР) | 10861 | 10527 | -334 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 219 | 215 | -4 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) | 1664,4 | 1591 | -73,4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,6 | 7,4 | -0,2 |
| Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел. -ч | 18087034,8 | 16738911 | -1338577,80 |

Определим ФРВ на 2007 год на основании данных таблицы 8.

18077048,4часов.



Рассчитаем ФРВ в 2007 году при численности рабочих за 2008 год.

17521138,8 часов.



Определим ФРВ в 2007 году при численности работающих и количестве отработанных дней за 2008 год:

17201118 часов.



Определим ФРВ за 2008 год:

16748457 часов.



На основании данных показателей рассчитаем изменение ФРВ за счет следующих факторов:

-за счет изменения численности рабочих:

17521138,8-18077048,4=-555909,6



-за счет изменения численности рабочих дней:

17201118-17521138,8=-320020,8



-за счет изменения продолжительности рабочего дня:

16748457-17201118=-452261.



-Общие изменения за год:

16748457-18077048,4=-1338577,80



На данном предприятии фактический ФРВ в 2008 году был меньше 2007 года на -1338577,80 часов.

На данное уменьшение отрицательно повлияло уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,2 ч., что уменьшило ФРВ на 452261, а также изменение численности рабочих на 334 человека изменило ФРВ на 555909,6.

Уменьшение численности рабочих дней на 1 (на всех рабочих потери составили 10861), повлияло на снижение ФРВ на 320020,8 часов. Общие потери рабочего времени –1338577,80.

Таблица 8 – Анализ использования рабочего времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На одного рабочего | | Изменения | |
| на 01.01.07 | на 01.01.08 | на одного рабочего | на всех рабочих |
| Календарное количество дней | 365 | 365 | - | - |
| в том числе праздничные и выходные | 114 | 115 | 1 | 10527 |
| Номинальный фонд рабочего времени, дни | 251 | 250 | -1 | -10527 |
| Неявки на работу, дни | 32 | 35 | 3 | 31581 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| ежегодные отпуска | 28 | 28 | 0 | 0 |
| - временная нетрудоспособность | 2 | 3 | 1 | 10527 |
| - отпуск без сохранения заработной платы, предоставленный работнику по разрешению работодателя | 2 | 1 | -0,4729 | -4978,5 |
| - прогул | 0,10 | 0,11 | 0,00793 | 83,4398 |
| - отстранение от работы без начисления заработной платы (под следствием) | 0,11 |  | -0,1052 | -1107 |
| - целодневные простои | 0,22 | 0,26 | 0,04174 | 439,35 |
| - время простоя по вине работодателя |  | 2,00 | 2 | 21054 |
| - время простоя при работе по неполной рабочей неделе |  | 1,00 | 1 | 10527 |
| Явочный фонд рабочего времени, дни | 219 | 215 | -4 | -42108 |
| Продолжительность рабочей смены, ч. | 7,6 | 7,4 | -0,2 | -2105,4 |
| Полезный фонд рабочего времени, ч. | 1664,4 | 1591 | -73,4 | -772682 |

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 8). Потери рабочего времени, как следует из таблицы 8, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренные планом, например, простоями. Кроме того, произошло снижение продолжительности рабочей смены на 0,2 часа.

Таким образом, фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

2.4 Анализ производительности труда ОАО "Нефтекамскшина"

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работников за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Проведем факторный анализ производительности труда и представим данные в таблице 9.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Таблица 9 - Факторный анализ производительности труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | | Изменение |
| 2007г. | 2008г. |
| Среднегодовая численность ППП | 10861 | 10527 | -334 |
| В том числе рабочих | 9133 | 8824 | -309 |
| Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд) | 84,09 | 83,82 | -0,27 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 219 | 215 | -4,00 |
| Отработано часов всеми рабочими, ч | 1664,4 | 1591 | -73,40 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П) | 7,6 | 7,4 | -0,2 |
| Производство продукции в ценах базового периода, тыс. руб. | 6210116 | 7330745 | 1120629 |
| Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб. | 571,78 | 696,38 | 124,59 |
| Выработка рабочего: |  |  |  |
| среднегодовая, тыс. руб. (ГВ) | 679,96 | 830,77 | 150,81 |
| среднедневная, руб. (ДВ) | 3104,86 | 3864,06 | 759,20 |
| среднечасовая, руб. (ЧВ) | 408,53 | 508,43 | 99,89 |

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Любой объемный показатель, принятый для исчисления выработки продукции на одного среднесписочного работника, оцениваемый в стоимостном измерении таких факторов, как структурные сдвиги в ассортименте выпускаемой продукции, изменение факторов технического прогресса, решающее влияние которых сказывается на уровне выработки непосредственно через производительность труда.

В процессе анализа производительности труда необходимо установить:

* степень выполнения задания по росту производительности труда;
* напряженность задания по росту производительности труда и определить прирост продукции за счет этого фактора;
* факторы, влияющие на изменение показателей производительности;
* резервы роста производительности труда и мероприятия по их использованию.

Многочисленные взаимозависимые факторы повышения показателей производительности труда можно условно объединить в следующие основные группы, характеризующие:

- совершенствование техники и технологии. В эту группу факторов входит все, что определяется современным техническим прогрессом;

- улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, специализацию предприятий и отраслей промышленности, наиболее полное использование имеющегося оборудования, ритмичность производства и др.;

-совершенствование организации труда, т.е. улучшение использования живого труда (повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование системы заработной планы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников; обеспечение средней интенсивности труда). Основные показатели производительности труда рассмотрим в таблице А.1 (Приложение А).

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня. Отсюда среднегодовая выработка продукции одним работником равна произведению следующих факторов [28, с .122]:

. (25)



Из представленной в приложении А таблицы видно, что среднегодовая выработка по отчетному году увеличилась на 150,81 тыс., в том числе за счет изменения:

- количества отработанных дней одним рабочим за год

- 12490,312 руб.



- продолжительности рабочего дня

-17566,79 руб.



-среднечасовой выработки одним рабочим

158924,99 руб.



Таким образом, на основе проведенного анализа было определено, что фактический объем производства продукции 2008 год увеличился по сравнению с 2007 годом 1120629 тыс. рублей. Среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась на 124,59 тыс. рублей.

На данный рост положительно повлияло увеличение среднечасовой выработки одним рабочим на 158924,99 рублей. Такие факторы как, количество отработанных дней одним рабочим за год и изменение продолжительности рабочего дня, отрицательно сказались на среднегодовой выработке одного рабочего на сумму 30057,102 тыс. рублей.

2.5 Анализ эффективности использования персонала предприятия

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднесписочной численности ППП).

, (26)



Факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

, (27)



где - рентабельность персонала;



П- прибыль от реализации продукции и услуг,

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

В – выручка от реализации продукции;

ВП – стоимость выпуска продукции в текущих ценах;

- рентабельность оборота (продаж);



- доля реализованной продукции в общем объеме ее выпуска;



ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в текущих ценах.

Данная модель позволяет установить, насколько изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда. На основе имеющихся данных проведем факторный анализ рентабельности персонала.

Данные таблицы 10 свидетельствуют о том, что показатель прибыли на одного работника по итогам 2008 года сильно уменьшился. Это связано с убытками от реализации продукции, уменьшением валового объема производства продукции, уменьшением рентабельности продаж и снижением показателя среднегодовой выработки продукции одним работником.

Таблица 10 - Данные для факторного анализа рентабельности персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | | Отклонение от плана |
| Tплан | Tфакт |
| Прибыль (убыток) от реализации продукции, тыс. руб. | 174300 | - 82300 | -256600 |
| Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб. | 7454810 | 7330745 | -124065 |
| Выручка от реализации продукции, тыс. руб. | 6324500 | 7409200 | 1084700 |
| Среднесписочная численность работников, чел. |  |  |  |
| Рентабельность продаж, % | 2,8 | 2,4 | -0,4 |
| Удельный вес продаж в стоимости произведенной продукции, % | 92,32 | 91,38 | -0,94 |
| Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб. | 723,1 | 719,2 | -3,9 |
| Прибыль на одного работника, тыс. руб. | 16,9 | -8,07 | -24,97 |

Рассчитаем рентабельность продаж за 2007 и 2008 годы.

; (28)



0,0069. (29)



Из полученных данных видно, что рентабельность продаж за период с 2007 г. по 2008 г. сильно снизилась. Это объясняется снижением выручки от реализации продукции, а также снижением прибыли от продаж. Далее произведем расчет влияния факторов изменения годовой выработки на уровень рентабельности персонала и представим данные в таблице 11.

Таблица 11 - Факторы, повлиявшие на изменение прибыли на одного работника

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор | Изменение прибыли на одного работника, тыс. руб. |
| Удельный вес рабочих в общей численности персонала | -0,07 |
| Количество отработанных дней одним рабочим за год | 17,8 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | -0,37 |
| Среднечасовая выработка | -12,2 |
| Уровень отпускных цен | + 6,5 |
| Итого | + 11,66 |

Данные таблицы 11 показывают, какие факторы оказали влияние на изменение размера прибыли на одного работника. Отрицательный результат влияния отдельных факторов можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Завершая вторую главу работы, необходимо сделать следующие выводы.

Основные результаты деятельности ОАО "Нефтекамскшина" за 2008 год сформировались под воздействием кризисных явлений в экономике, особенно остро проявившихся в конце анализируемого периода. В целом, технико-экономические показатели Компании отражают ситуацию, сложившуюся в российской шинной отрасли.

Отметим, что выпуск шин на ОАО "Нефтекамскшина" за 2008 год уменьшился на 4,3% по сравнению с 2007 годом. Индекс промышленного производства составил 97,7%. Негативным моментом является то, что за 2008 год отгружено на 9,2% меньше шин, чем за 2007 год. Кроме того, выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг по переработке давальческого сырья и изготовлению готовой продукции за 2008 год снизилась на 1,7% по сравнению с предшествующим периодом. Тем самым, фактическая сумма убытка составила по итогам 2008 года 82,3 млн. руб. Рентабельность продаж за период с 2007 г. по 2008 г. сильно снизилась, с 0,0086 до 0,0069. Это объясняется снижением выручки от реализации продукции, а также снижением прибыли от продаж.

В 2007 году среднесписочная численность по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 223 человека, а в 2008 году снижение по сравнению с 2007 годом составило 363 человека. На снижение фактической среднесписочной численности по Обществу повлияло выполнение ряда мероприятий по оптимизации численности в 2008 году.

Наибольшую численность персонала по возрастной категории составили возрастные группы от 45 до 50 лет – 17 % от общей численности работающих, и от 50 до 55 лет – 16 % от общей численности работающих, т.е. работники предпенсионного возраста, а это, на наш взгляд, является негативной тенденцией.

В общей доле работающих большую часть составляют люди с начальным профессиональным и средним общим образованием (51,22 %), что свидетельствует о недостаточном образовательном уровне работников.

На анализируемом предприятии коэффициент текучести кадров в 2007 году был несколько выше, чем в 2006 году, и в свою очередь в 2008 году выше, чем в 2007 году.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

На анализируемом предприятии ОАО "Нефтекамскшина" фактический фонд рабочего времени больше планового за 2006 год на 1737747 часов, за 2007 год на 734015 часов, за 2008г. на 160460 часов.

За счет снижения численности в 2007 году снизилось количество отработанных человеко-часов на 2,1%. В этом же году увеличилось общее количество потерь рабочего времени на 3,4%. В 2008 году сохранился рост дней временной нетрудоспособности (3,4%).

На основе проведенного анализа было определено, что фактический объем производства продукции за 2006 и 2007 год увеличился по сравнению с плановым на 84856 тыс. руб. и на 101218 тыс.руб. соответственно, а за 2008 год, в связи с нестабильным экономическим положением – уменьшился на 124065 тысяч рублей.

Показатель прибыли на одного работника сильно уменьшился. Это связано с убытками от реализации продукции, уменьшением валового объема производства продукции, уменьшением рентабельности продаж и снижением показателя среднегодовой выработки продукции одним работником.

Отрицательный результат влияния отдельных факторов на изменение размера прибыли на одного работника можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

3. Пути совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов

3.1 Мероприятия, направленные на эффективное использование трудовых ресурсов в современных условиях

В настоящее время, характеризующееся переходом от централизованной экономики к рыночной, возрастает роль нормирования труда как элемента управления стабильностью экономического, социального и технического развития предприятия любой организационно-правовой формы - государственного, казенного, малого, акционерного и др.

Это объясняется, прежде всего, повышением роли экономического фактора в складывающихся отношениях между работодателем (администратором, доверенным лицом м т.д.) и работником в процессе производства материальных благ (оказания услуг), получения прибылен и их распределения, а также усилением социальной направленности современного менеджмента [1, c. 74].

Проблема повышения эффективности труда работников по внутреннему содержания механизма реализации идентична проблеме совершенствования механизма мотивации к труду.

Система мотивов и стимулов должна опираться на определенную базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления человека в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнить некоторый круг обязанностей.

Повышение эффективности стимулирования и на этой основе улучшение мотивации должно происходить через систему мер, учитывающих конкретное положение вещей и имеющих целевую направленность.

Управленческое воздействие на трудовое поведение работников, а через него и на трудовую мотивацию, может осуществляться через систему мер организационного, экономического и нравственно-психологического воздействия по следующим направлениям путем установления обязательных для выполнения норм требований, регламентирующих трудовую деятельность.

Первое направление осуществляется в основном организационными, нормативными методами, второе – через стимулирование. Третье – на основе мотивации труда. Соотношение отдельных направлений воздействия на трудовое поведение зависит от того, в какой ситуации и с какой целью они применяются и в какой степени цели органов управления соответствуют интересам человека.

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы:

- система экономических нормативов льгот;

- уровень заработной платы и справедливость распределения доходов;

- условия и содержательность труда;

- отношения в коллективе;

- признание со стороны окружающих;

- карьерные соображения;

- творческий порыв и интересная работа;

- желание самоутвердится и постоянный риск;

- жесткие внешние команды и внутренняя культура и т.д [21, c. 30].

При организации работы по нормированию труда в настоящее время необходимо учитывать особенности рыночной экономики применительно к сфере трудовых отношений.

Прежде всего, в условиях действия разнообразных форм собственности, в том числе и на труд, у работодателя и работника повышается экономический интерес к установлению обоснованных затрат рабочего времени н его использованию [4, c. 227].

Работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыли от их применения посредством рационального использования труда работника с минимальными издержками, в т.ч. оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества товара (услуг). Вот почему в странах с развитой рыночной экономикой на ряде фирм (их подразделений) создаются программы по нормированию труда, представляющие собой взаимоувязанные мероприятия, направленные на максимальное использование трудового потенциала всех работников путем расширения сферы нормирования, обеспечения высокого качества норм и нормативов, поддерживая их на необходимом уровне, формирования высококвалифицированных кадров специалистов-нормировщиков и др. Достаточно новой тенденцией является усиление координирующей деятельности централизованной службы нормирования труда в рамках всей фирмы, что связано с возрастающей потребностью установления равнонапряженных норм времени на одни и те же виды работ (функций) и необходимостью создания единой автоматизированной нормативно-информационной базы. В то же время широкое развитие получают консультативные службы по вопросам нормирования труда, созданию соответствующей отчетности, документации и т.п. По мере развития рыночных отношений вопросы нормирования труда все в большей степени связываются с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления, ибо проблема повышения эффективности использования труда персонала остается самой острой.

Нормирование труда оказывает существенное влияние на решение многообразных социально-экономических задач лишь в том случае, если на предприятии действуют прогрессивные нормы, учитывающие оптимальные организационно-технические, экономические, психофизиологические и социальные факторы.

У работника, реализующего свои трудовые способности, повышаются интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время, требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных затрат.

Без нормативного регулирования рабочего времени по продолжительности, степени напряженности (интенсивности), организации рационального использования трудовых затрат не могут состояться рыночные отношения внутри предприятия любой формы, собственности и структуры управления.

Полная экономическая самостоятельность или свобода предпринимательства, характерная для рыночной экономики, наряду с выбором номенклатуры продукции (услуг), организационно-правовых форм и структур управления, финансового планирования и решения других хозяйственно-производственных вопросов, предполагает самостоятельность в установлении численности персонала, подборе кадров, выборе форм и систем оплаты труда и методов ее организации, в решении вопросов замены и пересмотра норм и других задач нормирования.

Это означает, что в современных условиях направление решения основных трудовых вопросов переносится на уровень предприятия [9, c. 91].

Для предпринимательства важны точный учет и контроль издержек производства, в т.ч. на трудовые ресурсы, а также повышение производительности труда всех категорий работающих, прежде всего, за счет максимально рационального использования рабочего времени.

Эти цели достигаются при помощи нормирования труда.

Зарубежные специалисты отмечают, что при внедрении нормирования труда предприниматели получали значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска и повышения качества продукции (услуг) при неизменных производственных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек, а также - социальный эффект: снижение текучести кадров, уменьшение числа трудовых конфликтов и т.п.

Для работников свобода предпринимательства в настоящее время в значительной мере выражается в самостоятельном выборе сферы приложения своих способностей путем оценки не только уровня квалификации, сложности труда, но и учета продолжительности рабочего времени и степени интенсивности (напряженности) трудовой деятельности. В то же время, рыночные отношения, предусматривающие конкуренцию, зависят от ценообразования, саморегулирования рынка с учетом спроса - предложения и т.п. Свободные цены, безусловно, не означают отсутствия учета затрат труда на единицу производственной продукции (услуги), что, в свою очередь, повышает необходимость установления обоснованных трудовых затрат при определении цены на нее, а, следовательно, экономическое значение нормирования.

Интерес к нормированию трудовых процессов, установлению необходимых затрат рабочего времени и его рациональному использованию повышается также при определении стоимости (цены) рабочей силы на рынке труда, где в рыночные отношения вступают работодатель и работник. Эти отношения регулируются на всех стадиях общественного воспроизводства путем формирования трудового потенциала (рабочей силы) и его использования и определяются формой собственности на средства производства и предметы производства и самой рабочей силой. Цена рабочей силы связана со многими аспектами переходного периода в экономике и зависит от многих факторов. Вместе с тем, при установлении цены труда на каждого работника на конкретном предприятии становится очевидной необходимость, наряду с оценкой его квалификации, сложности, условий, определении количества (продолжительности) рабочего времени, степени его напряженности, а также темпа работы, что не случайно является неотъемлемой частью оперативного нормирования на предприятиях (фирмах) стран с развитой рыночной экономикой.

Приведенные выше аргументы подтверждают значение организации и совершенствования работы по нормированию труда на разных уровнях управления экономикой с учетом условий переходного периода.

Однако, по мере перехода предприятий на новые формы управления, реорганизации и т.п., на многих из них имеет место негативное отношение к нормированию труда, отрицание его роли при решении производственно-хозяйственных задач, вопросов ценообразования и т.п., а также сокращение и ликвидация служб, занятых организацией и нормированием труда персонала, сокращение подготовки и повышения квалификации кадров специалистов по труду. Причины такого положения имеют и объективный и субъективный характер.

Таким образом, в настоящее время требуется создать условия для выполнения нормами затрат труда их основных функции - меры труда, меры вознаграждения за труд, эталона эффективности организации производства, труда и управления, критерия оценки уровня производительности труда, цены и качества продукции (услуги) - с учетом особенностей современного этапа развития экономики [12, c. 117].

Функция нормы труда как меры труда в условиях централизованной экономики на практике не выполнялась, ибо нормы затрат рабочего времени выводились из меры вознаграждения за труд из сложившегося или достигнутого уровня заработной платы без достаточной оценки необходимых затрат труда, без обоснованного учета явных и скрытых потерь рабочего времени и возможностей повышения производительности труда за счет лучшей его организации и нормирования. Это ослабляло значение роли данной функции нормы труда, приводило к уравниловке в оплате, снижало экономический интерес работника, порождало в ряде случаев повышенную текучесть кадров, а. следовательно, приводило к недостаточно эффективному использованию трудового потенциала работников. В современных условиях, как рассматривалось выше, повышается роль функции нормы труда как меры трудовой деятельности каждого работника, а также уровня его напряженности, темпа работы.

Функция нормирования труда как меры оплаты груда при переходе к рыночной экономике выходит за рамки государственного регулирования, становится функцией предприятия. Тариф не является ограничителем, а лишь государственной гарантией уровня оплаты работы определенной квалификации.

Предприятие может изменять уровень тарифной ставки при соответствующих межразрядных соотношениях и базовой ставке первого разряда, определяемой прожиточным минимумом. Происходит переход от прямого регулирования индивидуальной или средней заработной платы к налоговому методу регулирования средств на оплату труда.

Размер индивидуальной заработной платы должен определяться количеством труда работника и объемом заработанных предприятием средств на оплату труда. Норма времени становится средством распределения и стимулирования мотивации трудовой деятельности, в чем и проявляется ее экономическая значимость.

Не имея прямой связи с заработком работника, норма времени по существу становится производственно-необходимым временем для выполнения технологического процесса при условии эффективного использования материальных и трудовых ресурсов и соблюдении качества продукции (услуг), т.е. призвана выполнять функцию регулятора производственного процесса (цикла) изготовления продукции (оказания услуг).

В этом качестве целесообразно использовать нормы трудовых затрат) для оперативного управления производством, определения трудоемкости продукции (услуги), расчета роста производительности труда, сравнительного анализа и сопоставления результатов труда, оценки уровня техники и технологии, организации производства и труда и, в конечном счете, оценке уровня менеджмента данного предприятия (организации, фирмы) [23, c. 166].

Основными задачами нормирования труда являются:

- разработка и внедрение научно обоснованных норм и нормативов по труду;

- выявление резервов роста производительности труда, потерь рабочего времени, недостатков в организации труда и производства;

- внедрение норм труда;

- контроль за освоением норм труда и накоплением материалов для их пересмотра.

Задачи нормирования труда преследуют цели наилучшего использования средств производства при максимальной экономии и облегчении труда.

Важнейшим направлением совершенствования организации и нормирования труда является автоматизация и компьютеризация этой работы в едином цикле с автоматизированным проектированием технологических процессов и организации труда, как на стадии проектирования технологических процессов, так и в действующем производстве.

В целях сохранения принятой в теории и практике нормирования терминологии целесообразно рассматривать нормы затрат труда (времени, выработки, обслуживания, численность и др.), как синоним производственно необходимых затрат времени при условии соблюдения требований их точности, прогрессивности и качества.

Производительность труда – качественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда.

Основная проблема организаторов производства в данной области вне зависимости от форм собственности – тенденция к снижению эффективности производства.

В связи с этим главными целями деятельности служб управления трудовыми ресурсами в этом направлении являются:

- сокращение производственных издержек и увеличение прибыльности;

- повышение гибкости производства;

- повышение качества товаров;

- совершенствование процессов технического и технологического контроля [27, c. 48].

Производительность связана как с количеством (количеством часов, трудозатратами), так и качеством труда (особенностями технологии, объемом капитальных вложений, качеством персонала).

Управление производительностью труда включает следующие элементы:

- управление качеством;

- планирование процедур повышения эффективности;

- измерение трудозатрат и нормирование труда;

- бухгалтерский учет и финансовый контроль.

Необходимо принимать во внимание факторы, препятствующие росту производительности, такие, как снижение цены труда при постоянном росте уровня жизни и увеличение уровня затрат на восстановление трудоспособности [26, c. 67].

В условиях действия разнообразных форм собственности, в том числе и на труд, у работодателя и работника повышается экономический интерес к установлению обоснованных затрат рабочего времени и его использованию.

Работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыль от их применения посредством рационального использования труда работника с минимальными издержками, в том числе оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества товара (услуг).

По мере развития рыночных отношений вопросы нормирования труда все в большей степени связываются с социально-экономическими аспектами управления, так как проблема повышения эффективности использования труда персонала остается самой острой.

У работника, реализующего свои трудовые способности, повышаются интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время, требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных затрат.

Без нормативного регулирования рабочего времени по продолжительности, степени напряженности (интенсивности), организации рационального использования трудовых затрат не могут состояться рыночные отношения внутри предприятия любой формы собственности и структуры управления [32, c. 447].

Полная экономическая самостоятельность или свобода предпринимательства, характерная для рыночной экономики, наряду с выбором номенклатуры продукции (услуг), организационно-правовых форм и структур управления, финансового планирования и решения других хозяйственно-производственных вопросов, предполагает самостоятельность в управлении численности персонала, подборе кадров, выборе форм и систем оплаты труда и методов ее организации, в решении вопросов замены и пересмотра норм и других задач нормирования.

Это означает, что в современных условиях направление решения трудовых вопросов переносится на уровень предприятия.

Для предпринимательства важны точный учет и контроль издержек производства, в том числе на трудовые ресурсы, а также повышение производительности труда всех категорий работающих, прежде всего, за счет максимально рационального использования рабочего времени. Это цели достигаются при помощи нормирования труда.

Во всех организациях страны вне зависимости от формы собственности и количества работающих с определенной периодичностью проходит аттестация руководителей и специалистов.

Это кадровое мероприятие иногда вызывает обиду на действие аттестационных комиссий, которые, по мнению отдельных работников, недостаточно правильно оценили их знания и профессионализм, а иногда радость и удовлетворение по поводу открывшихся перед ними творческих перспектив, но чаще всего – бурное кипение страстей.

Есть и другие примеры, когда аттестация готовилась и проводилась формально, тогда и до, и после ее проведения ничего не происходило, ничего не изменялось. Однако очевидно одно, сегодня, когда ситуация на рынке труда практически всех регионов республики очень напряженная, отношение администрации и соответственно кадровых служб к подготовке и качественному проведению аттестации работников коренным образом изменилось [34, c. 56].

Учитывая, что аттестация персонала – является составной частью программы улучшения использования трудовых ресурсов на предприятии, рассмотрим более подробно данное мероприятие на основе накопленного опыта другими предприятиями республики.

Руководству ОАО "Нефтекамскшина" предлагается аттестовать всех главных специалистов и по оценочным показателям выявить все достоинства и недостатки, позволяющие определить квалифицированный уровень специалистов.

Аттестационная комиссия создается в количестве четырех человек. Чтобы избежать предвзятости, необходимо менять состав аттестационной комиссии.

Подготовка к проведению аттестации состоит из следующих этапов:

- подготовка приказа о проведении аттестации;

- составление списков работников, подлежащих аттестации;

- подготовка графика проведения аттестации;

- подготовка необходимых документов для проведения аттестации;

- проведение разъяснительной работы по проведению аттестации.

На каждого работника, подлежащего аттестации составляется служебная аттестационная характеристика, которая отражает наиболее важные показатели, позволяющие сделать выводы о профессионально-деловых, личных качествах, а также результата творческой деятельности.

Работник, который подлежит аттестации, должен быть ознакомлен с характеристикой и другими материалами аттестации не менее чем за неделю до ее начала. Он имеет право представить в комиссию недостающие материалы, которые, по его мнению, могут повлиять на результаты аттестации.

Аттестационная комиссия проводит заседание в соответствии с графиком, предварительно изучив поступившие документы на аттестуемых работников. Аттестация проводится с участием аттестуемого работника. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин аттестация проводится в его отсутствие. Работники, не прибывшие на заседание комиссии по уважительным причинам, аттестуются в другие, предусмотренные графиком дни.

В работе комиссии очень важно объективно, неформально подойти к оценке. А для этого необходимо выполнить два главных условия: тщательное изучение членами комиссии деловых и профессиональных качеств аттестуемого и качественная подготовка аттестационных документов.

Оценка и рекомендации считаются принятыми, если за них проголосовало большинство присутствующих членов комиссии. При равенстве голосов принимается решение в пользу аттестуемого.

Решения аттестационной комиссии в отношении аттестуемых носят рекомендательный характер. Все документы после завершения аттестации передаются в кадровое подразделение для хранения в личном деле работника [25, c. 123].

Таким образом, рассмотренные методы оптимизации использования трудовых ресурсов в современных условиях позволят решить проблему нормирования труда, а также усовершенствуют подходы к работе с персоналом завода.

3.2 Разработка модели оптимизации использования трудовых ресурсов на ОАО Нефтекамскшина

Предприятия являются основными звеньями хозяйствования и формируют основу экономического потенциала государства.

Чем прибыльнее предприятие, чем стабильнее её доход, тем большим становится её вклад в социальную сферу государства, в её экономический потенциал, наконец, тем лучше живут люди, работающие на таком предприятии.

Технические нововведения, современные формы автоматизации и информационных технологий, оказывают наиболее существенное влияние на уровень и динамику эффективности производства продукции (оказания услуг).

Деловые качества работников, повышение производительности их труда во многом определяются действенным мотивационным механизмом на предприятии, поддерживающим благоприятный социальный микроклимат в трудовом коллективе.

Единство трудового коллектива, рациональное делегирование ответственности, надлежащие нормы управляемости характеризуют хорошую организацию деятельности предприятия, обеспечивающую необходимую специализацию и координацию управленческих процессов, а следовательно, более высокий уровень эффективности.

Стиль управления, сочетающий профессиональную компетентность, деловитость и высокую этику взаимоотношений между людьми, влияет практически на все направления деятельности предприятия [21, c. 177].

Проблема подготовки специалистов при переходе на МСФО является наиболее актуальной поскольку организационно- правовая форма данного предприятия – открытое акционерное общество. Для предприятий – открытых акционерных обществ трансформация финансовой отчетности становится обязательным элементом анализа финансово-экономической деятельности. Не умаляя роли специальных краткосрочных курсов по переподготовке кадров, организуемых различными структурами, надо заметить, что, прежде всего, необходимо начинать с базового образования. Это - обязательное условие, если речь идет о подготовке высококвалифицированного специалиста.

Необходимость повышения квалификации по профилю МСФО, в первую очередь имеет место для финансового директора и главного бухгалтера. В этих рамках можно говорить о различных по структуре и срокам курсах, начиная с нескольких дней и заканчивая полутора годами, по окончании которых слушатели получают государственный диплом о профессиональной переподготовке или сертификат, свидетельствующий об успешной сдаче экзамена [17, c. 160].

В нашей стране распространены курсы по международной системе финансовой отчетности, представленные Институтом финансовых аналитиков (ИФА) и представительством ассоциации присяжных сертифицированных бухгалтеров (АССА). Необходима качественная подготовка специалистов, способных не просто разбираться, но и активно использовать в своей работе международные стандарты финансовой отчетности.

Еще одним мероприятием по стабилизации финансово-экономической деятельности является совершенствование системы оплаты труда.

Организация оплаты труда управляется как на макро-, так и микроуровне. Основными формами регулирования зарплаты являются:

- государственное регулирование и прежде всего налоговая политика;

- регулирование на основе коллективных трудовых соглашений на общенациональном, отраслевом уровне;

- фирменные коллективные трудовые соглашения (фирмы утверждают систему участия в прибылях и т. д.);

- рынок рабочей силы, определяющий среднюю заработную плату, и др.

Все перечисленные формы тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом, создавая единый механизм регулирования заработной платы.

Единая система оплаты труда корректируется коллективным договором, учитывающим отраслевые условия труда [7, c. 172].

Для улучшения системы оплаты труда можно предложить следующие ее виды.

Одной из новых форм оплаты труда является оплата по коэффициенту трудовой стоимости. При расчете этого коэффициента принимается во внимание заработная плата за последние 3 — 6 месяцев, очищенная от всевозможных доплат. Сумма заработной платы делится на отработанные за этот период дни. Это и будет коэффициент стоимости труда или трудовой стоимости (РКСТ). При высоких деловых качествах дробная часть РКСТ увеличивается до целого числа, при низких — уменьшается до целого. Коэффициент стоимости труда пересматривается раз в год во время аттестации. Способность к обновлению профессии, умение развивать свой творческий потенциал, гибкость и быстрота реакции — эти и другие адаптивные качества приобретают сейчас особое значение. Все это обусловило разработку еще одного нового типа тарификации, увязываемой с конкретными характеристиками работника, его индивидуальными показателями в труде. Размер основной заработной платы определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. Возраст и стаж служат базой для традиционной, личной ставки, профессиональный разряд и результативность — трудовой ставки. Все возможные варианты сводятся в соответствующие сетки.

Название модели ВСОТРК складывается из первых букв основного элемента ее организации — вилки соотношений оплаты труда разного качества. С учетом данных соотношений и следует распределять средства, предназначенные на оплату труда (ФОТ), между работниками, используя для этого следующую формулу расчета размеров заработной платы:

, (30)



где ЗПк — размер заработной платы конкретного работника;

К — коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда данного к-го работника выше минимальной;

Кср — средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии (среднеарифметическое значение К по всем работникам);

ФОТ — объем средств, предназначенных на оплату труда [8, c. 84].

Данная формула показывает, какую долю ФОТ должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда. Соотношения в оплате труда работников различных категорий не должны быть "точечными". Их целесообразно устанавливать в виде вилок с широким диапазоном, что позволяет активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве. Производительность труда можно повысить за счет увеличения выхода валовой продукции, либо за счет сокращения затрат труда на ее производство [44, c. 54].

Автоматизированная система позволяет исключить влияние человеческого фактора при проверке пропусков и регистрации нарушений трудового распорядка, практически сводя к нулю возможность ошибок и злоупотреблений. Хотя большинство рабочих процессов в хозяйстве механизировано, доля ручного труда еще высока. Поскольку естественной мерой труда является время, то повышение производительности труда представляет собой сокращение рабочего времени, общественно необходимого для производства данного продукта. Основными направлениями повышения числа рабочих дней в отчетном периоде являются:

- ликвидация простоев;

- реализация системы двойной оплаты за работу в сверхурочное время [14, c. 94].

Таким образом, добиться повышения производительности труда можно путем:

- увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия.

- сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства.

Заключение

Понятие "трудовые ресурсы предприятия" характеризует его потенциальную рабочую силу, "персонал" — весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия или организации.

Трудовые ресурсы – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественного фактора производства является "одушевленным", обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.

В работе была проанализирована система использования трудовых ресурсов ОАО "Нефтекамскшина". Основные результаты деятельности ОАО "Нефтекамскшина" за 2008 год сформировались под воздействием кризисных явлений в экономике, особенно остро проявившихся в конце анализируемого периода. В целом, технико-экономические показатели Компании отражают ситуацию, сложившуюся в российской шинной отрасли.

Отметим, что выпуск шин на ОАО "Нефтекамскшина" за 2008 год уменьшился на 4,3% по сравнению с 2007 годом. Индекс промышленного производства составил 97,7%. Негативным моментом является то, что за 2008 год отгружено на 9,2% меньше шин, чем за 2007 год. Кроме того, выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг по переработке давальческого сырья и изготовлению готовой продукции за 2008 год снизилась на 1,7% по сравнению с предшествующим периодом. Тем самым, фактическая сумма убытка составила по итогам 2008 года 82,3 млн. руб. Рентабельность продаж за период с 2007 г. по 2008 г. сильно снизилась, с 0,0086 до 0,0069. Это объясняется снижением выручки от реализации продукции, а также снижением прибыли от продаж.

В 2007 году среднесписочная численность по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 223 человека, а в 2008 году снижение по сравнению с 2007 годом составило 363 человека. На снижение фактической среднесписочной численности по Обществу повлияло выполнение ряда мероприятий по оптимизации численности в 2008 году.

Наибольшую численность персонала по возрастной категории составили возрастные группы от 45 до 50 лет – 17 % от общей численности работающих, и от 50 до 55 лет – 16 % от общей численности работающих, т.е. работники предпенсионного возраста, а это, на наш взгляд, является негативной тенденцией.

В общей доле работающих большую часть составляют люди с начальным профессиональным и средним общим образованием (51,22 %), что свидетельствует о недостаточном образовательном уровне работников.

На анализируемом предприятии коэффициент текучести кадров в 2007 году был несколько выше, чем в 2006 году, и в свою очередь в 2008 году выше, чем в 2007 году.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

На анализируемом предприятии ОАО "Нефтекамскшина" фактический фонд рабочего времени больше планового за 2006 год на 1737747 часов, за 2007 год на 734015 часов, за 2008г. на 160460 часов.

За счет снижения численности в 2007 году снизилось количество отработанных человеко-часов на 2,1%. В этом же году увеличилось общее количество потерь рабочего времени на 3,4%. В 2008 году сохранился рост дней временной нетрудоспособности (3,4%).

На основе проведенного анализа было определено, что фактический объем производства продукции за 2006 и 2007 год увеличился по сравнению с плановым на 84856 тыс. руб. и на 101218 тыс.руб. соответственно, а за 2008 год, в связи с нестабильным экономическим положением – уменьшился на 124065 тысяч рублей.

Показатель прибыли на одного работника сильно уменьшился. Это связано с убытками от реализации продукции, уменьшением валового объема производства продукции, уменьшением рентабельности продаж и снижением показателя среднегодовой выработки продукции одним работником.

Отрицательный результат влияния отдельных факторов на изменение размера прибыли на одного работника можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

На основе проведенного анализа были выявлены недостатки действующей системы использования трудовых ресурсов ОАО "Нефтекамскшина" и предложены мероприятия, которые будут способствовать повышению профессиональной мотивации, росту степени удовлетворенности потребителей, быстрому и качественному принятию решений, связанному с управлением трудовыми ресурсами на любом уровне управления предприятием, улучшению социального положения работников и эффективному управлению трудовыми ресурсами.

Мероприятия, связанные с совершенствованием новой системы управления кадрами ОАО "Нефтекамскшина", включают такие элементы, как совершенствование системы управления трудовыми ресурсами, разработку системы быстрой адаптации и обучения персонала ОАО "Нефтекамскшина" и разработку социальной программы ОАО "Нефтекамскшина".

Список использованных источников и литературы

1. Аверенко, Ю.М. Технический анализ / М.Кон-Спб.: Питер, 2003.-288с.
2. Александров, Ю. Сырье для "двухмиллионика" уже на подходе // Нефтяные вести. – 2007.- № 28. – С.2-4.
3. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие для вузов / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева и др. – М. : КНОРУС, 2007. – 672 с.
4. Алексеева, М.М. Планирование деятельности фирмы / М.М. Алексеева – М. : Финансы и статистика, 2001 – 248 с.
5. Ахметова, Р. Система качества непрерывна, если коллеги по бизнесу взаимодействуют ради одной цели // Нефтекамский шинник. - 2006. - №12. - С. 1-2.
6. Ахметова, Р. Успехи предприятия // Нефтекамский шинник. – 2004. - № 14. – С. 2-3.
7. Борисов, А.Б. Большой энциклопедический словарь / А.Б. Борисов. - М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
8. Бороненкова, С.А. Экономический анализ в управлении предприятием / С.А. Бороненкова. - М. : Финансы и статистика, 2003. – 224 с.
9. Быков, В.А. Конкурентоспособность товара: научные основы, методы обеспечения. / Промышленная политика в Российской Федерации. – 2006. - №4. – С. 36 – 47.
10. Глухов, В.Н. Оценка технического уровня шинной промышленности// Производство и использование эластомеров. - 2005. - №2. - С. 11-36.
11. Годовые отчеты ОАО "Нефтекамскшина" за 2006-2008 гг.
12. Грузинов, В.П. Экономика предприятия Учебник для вузов. – 2 – е изд., перераб. и доп. / В.П. Грузинов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 795с.
13. Ермолович, Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / Под общ. ред. Л.Л. Ермолович. – М. : Интерпрессервис; экоперспектива, 2001. – 576 с.
14. Журавлева, В. Система менеджмента качества ОАО "Нефтекамскшина" // Каучук и резина. - 2004. - №2. - С. 12-16.
15. Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник. – 3 –е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА – М, 2000. – 358 с.
16. Ильясов, Г. Оценка финансового состояния предприятия // Экономический анализ. – 2004. - №6. – С. 49 – 54.
17. Ильясов, Р.С. 30лет ОАО "Нефтекамскшина" 1973-2003. / Р.С. Ильясов - М. : ОАО "Новости", 2004. – 106 с.
18. Ильясов, Р.С. Производство шин в СНГ: основные проблемы и тенденции // Химическая техника. – 2004 . №7. - С. 40-42.
19. Каплина, О. Д. Оценка конкурентоспособности предприятия на основе процессного подхода. / Маркетинг. – 2005. - №4. – С. 24 – 39.
20. Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М. : ТК Велби, изд-во Проспект, 2004. – 424 с.
21. Кравченко, Л.И. Анализ финансового состояния предприятия. Мн. : ПКФ "Экаунт", 2000. - 475 с.;
22. Любашин, Н.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов/ Под ред. проф. Н.П. Любашина – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2004. – 471с.
23. Магомедов, А.М. Экономика предприятия: Учебник для вузов/ А.М. Магомедов. – 2 – е изд., доп. – М. : Издательство "Экзамен", 2004. – 352с.
24. Маркарьян, Э.А. Методика анализа показателей эффективности производства: Учеб. пособие, 2-е изд. и перераб. / Под ред. проф. Э.А.Маркарьяна. Серия Экономика и управление. Ростов-на-Дону : Издательский центр "МарТ", 2001. - 208 с.
25. Мельник, Л.А. Рынок шин стран СНГ // Хим-Курьер. 2006. - №6. - С. 50-67.
26. Протасов, В.Ф. Анализ деятельности предприятия: производство, экономика, финансы, инвестиции маркетинг. / В.Ф. Протасов. – М. : "Финансы и статистика", 2003 – 536 с.: ил.
27. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь. - 3-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Райзберг. - М. : ИНФРА-М, 2002. – 480 с.
28. Руководство по качеству ОАО "Нефтекамскшина" за 2005-2006 гг.
29. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.- 3-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. - М. : ИНФРА - М, 2004. – 425 с.
30. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб и доп. – / Г.В. Савицкая. - М. : ИНФРА - М, 2004. – 425 с.
31. Сиденко, А.В. Статистика: Учебник. – М. : Издательство "Дело и Сервис", 2000. – 464 с.
32. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / В.И.Стражев, Л.А.Богдановская, О.Ф.Мигун и др.; Под общей ред. В.И. Стражева.-5-е изд., перераб.и доп. Мн. : Высшая школа, 2003. – 480 с.
33. Стратегическое планирование /Под ред. Уткина Э.А. – М. : Ассоциация авторов и издателей "Тандем". Издательство ЭКМОС, 2003. – 440 с.
34. Сырицин, Л.М. Некоторые аспекты современного состояния шинной промышленности // Сырье и материалы для резиновой промышленности. - 2004. - №4. - С. 27-34.
35. Хрипач, В.Я. Экономика предприятия / В.Я Хрипач, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; под ред. В.Я. Хрипача. – М. : Экономпресс, 2000. – 464 с.
36. Чечевицына, Л.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : Учебник. – 3-е изд. / Л.Н. Чечевицына. – М. : Издательско-торговая компания "Дашков и Ко", 2003. - 353 с.
37. Чуев, И.Н. Экономика предприятия: Учебник / И.Н. Чуев. - М. : Издательско – торговая корпорация "Дашков и Ко", 2003. – 416 с.
38. Шерех, А.А. Планирование на предприятиях. // Бухгалтер Татарстана. – 2004. – №2. – С.48-49.
39. Шишкоедова, Н.Н. Методика финансового анализа предприятий. // Экономический анализ. – 2005. – №5. – С. 42-46.
40. Экономика предприятия: Учебник /Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгальтер. – М. : ИНФРА - М, 2001. – 432 с.
41. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара.- 3 –е изд., перераб и доп. – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 718 с.
42. Экономика предприятия: Учебник для вузов/ И.Э. Берзинь, С.А. Пикунова, Н.Н. Савченко, С.Г. Фалько. – 2 – е изд., испр. М. : Дрофа, 2004. – 368с.: ил.