Содержание

Введение

1. Общая хозяйственная характеристика ООО "Пароль"

1.1 История формирования и положение на целевых рынках

1.2 Основные результаты финансово-хозяйственной деятельности ООО "Пароль"

2. Оценка системы управления трудовыми ресурсами

2.1 Анализ структуры численности и качественного состава персонала

2.2 Анализ движения рабочих кадров

2.3 Анализ использования рабочего времени

3. Пути улучшения системы работы персонала

3.1 Предложения по совершенствованию системы развития персонала для эффективной работы ООО "Пароль"

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В современных условиях обеспечение предприятий рабочей силой, эффективность ее использования - важнейшее условие эффективной деятельности этих предприятий.

Экономика нашей страны функционирует исключительно по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность, и сами принимают решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности. Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую и основным, требующим наибольших затрат, является труд.

Так как в процессе производства в качестве экономического ресурса используется труд, следует отметить, что в общем комплексе проблем развития предприятия важное место занимают трудовые ресурсы. При всей важности материально-вещественных элементов производства они выступают решающим фактором повышения качества продукции, а эффективность использования трудовых ресурсов, определяет эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Соответственно тема "Анализ и совершенствование методов управления персоналом" является на сегодняшний день очень актуальной.

Объектом изучения в данной работе является Общество с ограниченной ответственностью "Пароль".

Предметом исследования являются пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО "Пароль".

Целью курсовой работы является разработка и экономическое обоснование путей по совершенствованию системы развития персонала для эффективной работы ООО "Пароль".

Исходя из поставленной цели работы, нужно выделить несколько задач, которые необходимо решить, чтобы достичь этой цели:

1. изучить теоретические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов;
2. проанализировать текущее состояние ООО "Пароль" и использование трудовых ресурсов предприятия;
3. разработать и обосновать пути по совершенствованию системы развития персонала для эффективной работы ООО "Пароль".

Данная цель и задачи предопределили структуру работы.

В введении показана актуальность выбранной темы, обозначены объект и предмет исследования, определены цели и задачи данной работы, описана структура, методы экономического анализа и источники, которые были использованы при написании работы.

Во второй главе рассматривается история формирования ООО "Пароль" и его положение на целевых рынках и основные результаты финансово-хозяйственной деятельности за последние 3 года.

В третьей главе рассматривается система развития персонала: структуры численности и качественного состава персонала, движение рабочих кадров, использование рабочего времени.

В четвертой главе рассматриваются основные направления улучшения использования трудовых ресурсов предприятия.

В процессе написания работы были использованы методы и инструменты анализа, изучаемые в курсе "Менеджмент": изучение документов, наблюдения, анализ конкретной среды, графический метод, метод сравнения (сравнительные таблицы).

При написании работы были использованы материалы учебной литературы, данные бухгалтерского учета, а также материалы отдела кадров.

1. Общая хозяйственная характеристика ООО "Пароль"

1.1 История формирования и положение на целевых рынках

Общество с ограниченной ответственностью "Пароль" именуемое в дальнейшем "Общество", создано в соответствии с Федеральным законом от 08.02.1998г. № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" и ведет начало своей деятельности с 01.01.2005г.

Месторасположение предприятия: Пермский край, г.Кунгур ул. Нефтяников, 5.

Сфера деятельности: Жилищно-коммунальное хозяйство

Предметом деятельности организации является:

- все виды общестроительных, строительно–монтажных и отделочных работ;

- реконструкция и ремонт жилого и нежилого фонда, зданий и сооружений производственного назначения;

- управление и техническая эксплуатация (техническое обслуживание и ремонт) жилищного фонда, общественных и производственных зданий и сооружений;

Основным видом деятельности является - Управление эксплуатацией жилого фонда.

Список учредителей: Шестаков Игорь Геннадьевич

Пунцев Константин Александрович

Уткина Светлана Александровна

Руководство предприятия: Директор Пунцев Константин Александрович

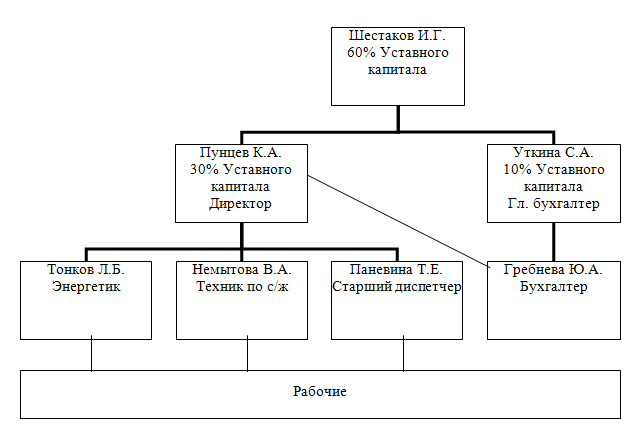
Главный бухгалтер Уткина Светлана Александровна

Учредительными документами ООО "Пароль" являются:

* Устав
* Учредительный договор

Уставный капитал Общества составляет 10000-00 (Десять тысяч) рублей.

Организационная схема предприятия:



Общая численность трудового коллектива составляет 37 человек, из них административно-управленческий персонал – 6 человек, рабочих – 31.

Описание собственных основных средств: Автомашина вакуумная ЗИЛ - 433110

Общество является коммерческой организацией.

Долгосрочные партнерские связи: Договор на обслуживание жилого фонда микрорайона "Нагорный" и Заиренской части города общей площадью 94790 м2 с Муниципальным унитарным предприятием "Служба единого заказчика жилищно-коммунального хозяйства" сроком до 31.12.2009г.

Предметом договора с МУП "СЕЗ ЖКХ" является передача функций по эксплуатации, ремонту и санитарному содержанию жилого фонда пос. "Нагорный", Заиренской части города и прилегающих территорий. Оплата за выполненные работы, оказанные услуги производится, исходя из согласованного планового объема работ в размере 4,47 руб. за 1м2, примерно 423 711,30 рублей в месяц. Оплата работ должна производиться авансовыми платежами ежедневно по мере поступления средств от населения. Окончательный расчет производится до 30 числа месяца, следующего за отчетным. МУП "СЕЗ ЖКХ" вправе полностью или частично отказаться от услуг ООО "Пароль" в случае неисполнения или систематического некачественного исполнения обязательств по договору.

Вывод: Таким образом, ООО "Пароль" является молодым, развивающимся предприятием, имеет перспективу роста и развития в системе жилищно-коммунального хозяйства за счет увеличения обслуживаемой территории и качества оказываемых услуг.

1.2 Основные результаты финансово-хозяйственной деятельности ООО "Пароль" за последние 3 года

Финансовое состояние – это экономическая категория, отражающая состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйствования к саморазвитию на определенный период времени.

Для разработки решения развития предприятия необходимо иметь информацию о деятельности фирмы за прошлые периоды, позволяющую оценить потенциальные возможности предприятия на предстоящее время.

Проведем анализ экономических показателей работы ООО "Пароль". Рассмотрим показатели финансовой устойчивости, показатели ликвидности, показатели платежеспособности, показатели деловой активности и показатели рентабельности.

Анализ финансовой устойчивости

Таблица 1 Показатели финансовой устойчивости ООО "Пароль"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
| 1. | Собственные оборотные средства (СОС) | 21 | -1483 | -1319 |
| 2. | Собственные и долгосрочные заемные средства (СДОС) | 21 | -1483 | -1319 |
| 3. | Общая величина основных источников формирования запасов и затрат (ООС) | 1258 | 580 | 812 |
| 4. | Запасы и затраты (ЗИЗ) | 506 | 190 | 204 |

В 2007г. Показатель СОС был больше 0, это значит, что предприятие не испытывало недостатка собственных оборотных средств. А в 2008 и 2009гг в ООО "Пароль" наблюдается недостаток собственных оборотных средств.

В 2007г. в распоряжении предприятия имелись собственные и долгосрочные заемные средства, в 2008 и в 2009г. таких средств нет. В течение последних 3-х лет на ООО "Пароль" было достаточно источников формирования запасов и затрат. Показатель ЗИЗ характеризует наличие у предприятия запасов и затрат для ведения нормальной финансово-хозяйственной деятельности. В период с 2007г. по 2008г. наблюдается снижение показателя, что говорит о проблемах со снабжением предприятия запасами. В 2009г. показатель незначительно повысился.

Таким образом, на основании рассмотренных выше показателей можно сделать вывод о том, что финансовое положение предприятия неустойчивое. Периодически возникают задержки по возникающим платежам и расчетам, постоянные долги перед работниками по выплате заработной платы и налогов перед бюджетом, имеет место хроническая нехватка живых денег.

Анализ ликвидности. Ликвидность – способность фирмы погашать свои долговые обязательства.

Таблица 2 Показатели ликвидности ООО "Пароль"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
|  | Коэффициент текущей ликвидности | 1,01 | 0,42 | 0,59 |
|  | Коэффициент быстрой ликвидности | 0,63 | 0,35 | 0,53 |
|  | Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,002 | 3,9 | 0,08 |

Коэффициент текущей ликвидности представляет собой отношение текущих активов к текущим обязательствам. За предыдущие 2 года значение коэффициента Ктл < 1, это говорит о том, что предприятие является неплатежеспособным. Коэффициент быстрой ликвидности рассчитывается с использованием только части текущих активов – денежных средств, легко реализуемых ценных бумаг и дебиторской задолженности, которые сопоставляются с текущими обязательствами. Нормальным является значение 0,7- 0,8. Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, что дебиторская задолженность также не сможет быть погашена в срок для удовлетворения нужд краткосрочных кредиторов. Допустимым является значение 0,2-0,25. На основании рассмотренных выше показателей можно сделать вывод, что предприятие неликвидно, т.е. оно не способно погашать свои долговые обязательства.

Анализ платежеспособности. Платежеспособность – реальная возможность фирмы покрыть свои очередные платежи текущими денежными поступлениями. Зависит от эффективности производственной деятельности, обеспечивающей реализацию продукции и получение доходов.

Таблица 3 Показатели платежеспособности ООО "Пароль"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
|  | Коэффициент концентрации собственного капитала | 0,02 | -0,72 | -0,44 |
|  | Коэффициент концентрации заемного капитала | 0,98 | 1,72 | 1,44 |
|  | Коэффициент соответствия заемных и собственных средств | 62,23 | -2,38 | -3,24 |
|  | Коэффициент покрытия краткосрочной задолженности оборотным капиталом | 1,02 | 0,42 | 0,59 |
|  | Коэффициент покрытия краткосрочной задолженности ликвидными средствами | 0,63 | 0,35 | 0,53 |

Коэффициент концентрации собственного капитала характеризует долю владельцев предприятия в общей сумме средств, используемых в финансово-хозяйственной деятельности. Значение коэффициента Ккск за 3 года ниже 0,6. Данный факт говорит о том, что предприятие финансово неустойчиво и полностью зависит от внешних кредиторов. Коэффициент концентрации заемного капитала характеризует долю заемных средств предприятия в общей сумме средств, используемых в финансово - хозяйственной деятельности. В 2008г. наблюдается рост коэффициента Ккзк , что означает увеличение доли заемных средств финансирования предприятия по сравнению с 2007г. В 2009г. наблюдается незначительное снижение показателя. Коэффициент соответствия заемных и собственных средств дает наиболее общую оценку финансовой устойчивости предприятия. Коэффициент покрытия краткосрочной задолженности оборотным капиталом показывает, в какой степени краткосрочная задолженность может быть покрыта оборотным капиталом. Коэффициент покрытия краткосрочной задолженности ликвидными средствами показывает уровень платежеспособности фирмы.

На основании рассмотренных выше показателей можно сделать вывод, что предприятие финансово неустойчиво и полностью зависит от внешних кредиторов, наблюдается увеличение доли заемных средств финансирования предприятия, что, несомненно, является отрицательным моментом.

Анализ деловой активности.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда. Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одного работающего. Производительность труда одного работника – характеризует эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.

Таблица 4 Показатели деловой активности ООО "Пароль"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
|  | Производительность труда | 14,08 | 13,13 | 16,44 |
|  | Фондоотдача | 0 | 14,76 | 22,80 |
|  | Оборачиваемость запасов в оборотах | 11,21 | 36,24 | 40,90 |
|  | Оборачиваемость кредиторской задолженности в днях | 46,75 | 98,28 | 129,33 |
|  | Оборачиваемость дебиторской задолженности в оборотах | 7,11 | 6,81 | 3,78 |
|  | Оборачиваемость собственного капитала | 277,66 | -5,62 | -7,48 |

В 2009г. производительность труда работников предприятия возросла по сравнению с 2008г., что, несомненно, является положительной тенденцией. Фондоотдача характеризует эффективность использования основных средств предприятия. Эффективность использования основных средств в 2009г. увеличилась по сравнению с 2008г. на 8,04 рубля. Увеличение оборачиваемости запасов является положительным фактором. Оборачиваемость кредиторской задолженности в оборотах характеризует скорость погашения кредиторской задолженности предприятия. Скорость погашения кредиторской задолженности на протяжении трех лет снижается, что является отрицательным фактором для предприятия. Обороты погашения дебиторской задолженности также снизились, что также является отрицательным моментом.

Анализ рентабельности

Рентабельность — доходность, прибыльность предприятия; показатель экономической эффективности производства промышленного предприятия, который отражает конечные результаты хозяйственной деятельности.

Таблица 5 Показатели рентабельности в ООО "Пароль"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
|  | Рентабельность услуг | 3% | -0,12% | -0,11% |
|  | Рентабельность оборота | 2% | -0,14% | -0,12% |
|  | Рентабельность собственного капитала | 7,4% | 0,8% | 0,9% |
|  | Период окупаемости собственного капитала в днях | 0,13 | 1,26 | 1,09 |

Рентабельность услуг может использоваться при формировании цен на услуги и рассчитывается как отношение прибыли к себестоимости. Рентабельность оборота отражает доходность вложений в основное производство. На конец 2009г. предприятие ООО "Пароль" является нерентабельным. Оценивая рентабельность собственного капитала, можно сделать вывод, что сумма прибыли от обычных видов деятельности на единицу собственного капитала организации в 2008г. резко снизилась, а в 2009г. наблюдается небольшой рост прибыли.

Вывод: Рассмотрев все вышеперечисленные показатели можно сделать вывод о том, что на конец 2009г. предприятие финансово неустойчиво.

ООО "Пароль" неликвидно, т.е. оно не способно погашать свои долговые обязательства. Коэффициенты текущей, быстрой и абсолютной ликвидности меньше нуля. Коэффициент концентрации заемного капитала составляет 1,44. Он увеличился по сравнению с показателем 2007г. на 0,46, что означает увеличение доли заемных средств финансирования предприятия. Коэффициенты концентрации собственного капитала во все исследуемые периоды ниже 0,6, что означает, что предприятие полностью зависит от внешних кредиторов. Коэффициенты покрытия краткосрочной задолженности ликвидными средствами меньше 1, это говорит о неплатежеспособности предприятия. ООО "Пароль" не имеет прибыли уже 2 года, т.е. предприятие нерентабельно. Сумма убытка на конец года составляет 993000 рублей.

Кредиторская задолженность выросла более чем на 1000 тыс. руб. по сравнению с 2008г. и составила 2998 тыс. руб. Но у предприятия имеются резервы погашения этой задолженности. Так дебиторская задолженность также увеличилась по сравнению с 2008г. на 1076 тыс. руб. и составила 1 млн. 962 тыс. руб. В основном, это долг МУП "СЕЗ ЖКХ", которое в свою очередь не оплатило услуги предприятия на сумму 1390 тыс. руб. Такое положение возникло в виду того, что ООО "Пароль" занимается обслуживанием жилого фонда, находится на подряде данной организации и полностью зависит от ее финансирования.

2. Оценка системы управления трудовыми ресурсами

2.1 Анализ структуры численности и качественного состава персонала

Таблица 6 Структура численности персонала ООО "Пароль" в 2009г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | Выполняемые функции | Численность, чел. | Удельный вес, % |
| Руководители | Директор – руководит производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия; | 1 | 2,7 |
| Специалисты | Всего: | 4 | 10,8 |
| Бухгалтер – осуществляет организацию бух. учета,  обеспечивает законность, своевременность и правильность оформления отчетности, расчетов по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов.  Энергетик – обеспечивает бесперебойную работу, правильную эксплуатацию, ремонт и модернизацию энергетического оборудования и эл. сетей. | 2  1 | 5,4  2,7 |
| Техник по содержанию жилья – подготавливает производство, обеспечивает расстановку рабочих и бригад, контролирует соблюдение технологических процессов. | 1 | 2,7 |
| Служащие | Диспетчер – обеспечивает ритмичную работу предприятия, выполнение работ в соответствии с производственными планами, календарными графиками си сменно-суточными заданиями. | 1 | 2,7 |
| Рабочие | Всего: | 31 | 83,8 |
| Эл. газосварщик – осуществляет сварку сложных аппаратов и узлов, конструкций трубопроводов из различных сталей и сплавов.  Штукатур-маляр – выполняет работы по оштукатуриванию поверхностей и ремонту штукатурки, а также покраске стен.  Монтажник СТС – выполняет работы по монтажу и ремонту внутренних систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков.  Плотник – осуществляет покрытие крыш кровельными материалами, устройство деревянных полов, установку оконных и дверных коробок.  Дворник – выполняют уборку закрепленной придомовой территории. | 2  2  15  3  9 | 5,4  5,4  40,5  8,1  24,3 |
| Итого персонала: | | 37 | 100 |

Диаграмма 1 Структура персонала ООО "Пароль" в 2009г.



В 2009г. Среднесписочная численность предприятия составила 37 человек. Из них больший удельный вес составляют рабочие 83,8% (31 человек). На долю руководителя, специалистов и служащего выпадает 16,2% от общей численности работников, это вполне оправдано, так как при этом достигается повышение производительности труда всего персонала за счет более высокой организации труда и управления, к тому же фактическая численность управленческого персонала не превышает допустимой нормы.

Наряду с количественным обеспечением изучается качественный состав рабочих, которые характеризуются общеобразовательным, профессионально-квалифицированными уровнями, половозрастной и внутрипроизводственной структурами.

Таблица 7 Качественный состав трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2007 | | 2008 | | 2009 | |
| Численность работников, чел. | уд. вес,  % | Численность работников, чел. | уд. вес,  % | Численность работников, чел. | уд. вес,  % |
|
| По возрасту | 34 | 100 | 38 | 100 | 37 | 100 |
| 16-24 | 7 | 21 | 7 | 19 | 5 | 13 |
| 25-29 | 4 | 12 | 3 | 8 | 3 | 9 |
| 30-39 | 4 | 12 | 3 | 8 | 3 | 9 |
| 40-49 | 9 | 25 | 15 | 39 | 12 | 32 |
| 50-54 | 7 | 21 | 8 | 21 | 10 | 27 |
| 55 и старше | 3 | 9 | 2 | 5 | 4 | 10 |
| По полу |  |  |  |  |  |  |
| Мужчины | 17 | 50 | 19 | 50 | 20 | 54 |
| Женщины | 17 | 50 | 19 | 50 | 17 | 46 |
| По образованию |  |  |  |  |  |  |
| Базовое | 11 | 32 | 13 | 34 | 14 | 38 |
| Среднее | 16 | 47 | 18 | 47 | 16 | 44 |
| Среднее специальное | 5 | 15 | 5 | 15 | 5 | 13 |
| Высшее | 2 | 6 | 2 | 4 | 2 | 5 |

Из данных таблицы видно, что возрастная структура такова, что больший удельный вес составляют работники 40 - 49 лет как мужчины, так и женщины с базовым и средним образованием. Также наметилась тенденция к увеличению доли работников предпенсионного и пенсионного возраста.

2.2 Анализ движения рабочих кадров

Один из важных этапов в анализе обеспеченности предприятия рабочей силы – изучение её движения. Для характеристики движения работников и оценки стабильности трудовых коллективов используют коэффициенты оборота по прибытию и выбытию, текучести и сменяемости кадров. Под оборотом рабочей силы понимается всякое изменение численности работников связи с их приёмом и увольнением независимо от причин. Коэффициент оборота исчисляется в процентах к среднесписочной численности работников. Он может определяться отдельно по приёму и увольнению, так и в целом, т.е. как процентное отношение общего числа принятых и уволенных работников за определённый период к среднесписочной численности.

При оценке показателей оборота различают так называемый оборот рабочей силы, т.е. приём и увольнение работников по объективным причинам, и излишний оборот, связанный с субъективными причинами. Последний показатель характеризует текучесть кадров на предприятии, повышение которого следует рассматривать как негативный фактор, снижающий эффективность и качество работы.

Таблица 8 Динамика показателей движения рабочих кадров

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007г. | 2008г. | 2009г. |
| 1. Среднесписочная численность рабочих, чел. | 34 | 38 | 37 |
| 1. Принято рабочих – всего | 42 | 14 | 17 |
| 1. Выбыло рабочих – всего | 8 | 10 | 18 |
| 1. в том числе:   в связи с сокращением численности | 0 | 0 | 0 |
|
|
| 1. по собственному желанию | 6 | 9 | 14 |
| 1. уволено за прогул и др. нарушения труд. дисциплины | 2 | 1 | 4 |
|
| Коэффициенты:  оборота по приему | 1,23 | 0,36 | 0,45 |
|
|
| оборота по выбытию | 0,23 | 0,26 | 0,48 |
| Общего оборота | 1,47 | 0,63 | 0,94 |
| сменяемости кадров min | 0,23 | 0,26 | 0,45 |
| текучести кадров | 0,23 | 0,26 | 0,48 |



График 1 Динамика показателей движения кадров

Сравнивая периоды 2007-2008гг. выяснилось, что среднесписочная численность работников увеличилась на 4 человека, несмотря на то, что в 2008г. принято на 28 человек меньше, чем в предыдущем, а уволено на 2 человека больше. По собственному желанию уволилось в полтора раза больше рабочих, а за прогулы уволено вдвое меньше. Темп роста числа выбывших работников выше темпа роста числа прибывших на 1%. Коэффициент оборота по приему рабочих снизился на 0,87, а коэффициент оборота по выбытию вырос на 0,03. В 2009г. число уволенных работников заметно увеличилось по сравнению с предыдущими периодами. Увеличились коэффициенты и по приему и по прибытию работников. А коэффициент текучести кадров увеличился по сравнению с 2008г. в 1,8 раза. Такая текучесть кадров влечет за собой снижение производительности труда.

3.3 Анализ использования рабочего времени

Показатели обеспеченности предприятия кадрами ещё не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём предоставленных услуг. Объём услуг зависит не только от численности работающих, сколько от количества потраченного на производство труда, определяемого количеством рабочего времени, от эффективности общественного труда, его производительности.

Возможно, что рабочее время согласно установленному трудовому режиму используется полностью: нет ни простоев, ни прогулов. Но возможны и потери рабочего времени как результат прогулов и простоев оборудования от неэффективного использования рабочего времени.

Различают понятия явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Рабочий может явиться на работу и не работать в течение всей смены или части смены. Отсюда понятие целодневных и внутрисменных простоев. Прогул - это неявка на работу по неуважительным причинам, то есть без законных к тому оснований.

При анализе важно установить, какие из причин, вызвавшие потери рабочего времени, зависят от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.) и какие не обусловлены его деятельностью (отпуска, например). Устранение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

Таблица 9 Баланс рабочего времени на одного среднесписочного рабочего

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Отклонение | |
| 2007г к 2008г | 2008г к 2009г |
| Календарное время, дн. | 365 | 365 | 365 | - | - |
| Выходные и праздничные дни | 114 | 116 | 118 | 2 | 2 |
| Номинальное время, дн. | 251 | 249 | 247 | -2 | -2 |
| Невыход на работу, дн. в т.ч. | 8,6 | 35,5 | 33,1 | 26,9 | -2,4 |
| а) очередные и дополнительные отпуска | 4,4 | 28 | 27,5 | 23,6 | -0,5 |
| б) выполнение государственных обязанностей | - | - |  | - | - |
| в) по болезни, беременности и родам | 4 | 7,40 | 5,2 | 3,40 | -2,2 |
| г) прогулы | 0,2 | 0,06 | 0,4 | -0,14 | 0,34 |
| Явочное время, дн. | 242,4 | 213,5 | 213,9 | -28,9 | 0,4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч. | 8,00 | 8,01 | 8,3 | 0,01 | 0,29 |
| Среднее число работы одного рабочего, ч. | 1939 | 1710 | 1775 | -229 | 65 |

Календарное время составляет 365 дней. Болеть рабочие стали меньше на 2,2 дня, а количество прогулов увеличилось на 0,34 дня. Из всего вышеизложенного видно, что уменьшение количества ежегодных отпусков и неявок по болезни, приходящихся на одного рабочего в 2009 г привело к увеличению отработанного времени на 0,4 дня по сравнению с предыдущим периодом. Анализ использования рабочего времени показал, что на предприятии имеется резерв повышения производительности труда рабочих за счет ликвидации потерь рабочего времени, т.е. возможно увеличение выработки на одного рабочего.

Одним из важнейших условий выполнения плана по доходам от основной деятельности, увеличения выработки на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

При изучении использования рабочего времени анализируется организация работы предприятия ЖКХ с целью расширения зон обслуживания на основании совмещения профессий и работ.

При изучении организации труда рабочих необходимо определять для каждого работника возможное совмещение профессий, чтобы обеспечивалось, с одной стороны, более полная загрузка всех членов коллектива, рост производительности труда, а с другой – повышение среднего заработка.

Рассмотрим состояние использования рабочего времени на предприятии.

Таблица 10 Использование рабочего времени

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Условное  обозначение | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Отклонения | |
| 2007г.к  2008г. | 2008г.к 2009г. |
| Среднесписочная  численность работающих, чел. | Ч | 34 | 38 | 37 | 4 | -1 |
| Время отработанное  работающими,.ч. | Тч | 66926 | 64980 | 65675 | -1946 | 695 |
| Время отработанное  чел.-дней работающими | Дн | 8365 | 8112 | 7912 | -253 | -200 |
| Время отработанное  одним работающим,ч. | Трч=Тч/Ч | 1939 | 1710 | 1775 | -229 | 65 |
| Количество дней,  отработанных одним  работающим | Дрн=Дн/Ч | 242,4 | 213,5 | 213,9 | -28,9 | 0,4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч. | Тсм=Тч/Дн | 8,00 | 8,01 | 8,3 | 0,1 | 0,29 |

В 2008 г. произошло уменьшение отработанного времени каждым рабочим на 229 часов по сравнению с 2007г. за счёт следующих факторов:

1. увеличение целодневных потерь на 231 ч.;
2. сокращение внутрисменных потерь на 2 ч.

Расчёт проведём методом цепных подстановок:

Трч 2007 = Дрн 2007\* Тсм 2007 = 242,4 \* 8,00 = 1939 ч.;

Трч усл. = Дрн 2008 \* Тсм 2007 = 213,5 \* 8,00 = 1708 ч.;

Δ Трч (Дрн) = 1708 – 1939 = -231 ч.;

Трч 2008 = Дрн 2008\* Тсм 2008 = 213,5 \* 8,01 = 1710 ч.;

ΔТрч (Тсм) = 1710 – 1708 = 2 ч.

В 2009 г. произошло увеличение отработанного времени каждым рабочим на 65 часов за счёт следующих факторов:

1. сокращение целодневных простоев на 3 ч.;
2. уменьшение внутрисменных потерь на 62 ч.

Трч 2008= Дрн 2008 \* Тсм 2008 = 213,5 \* 8,01 = 1710 ч.;

Трч усл. = Дрн2009 \* Тсм 2008 = 213,9 \* 8,01 = 1713ч.;

Δ Трч (Дрн) 2008 = 1713 – 1710 = 3 ч.;

Трч 2009 = Дрн 2009 \* Тсм 2009 = 213,9 \* 8,3 = 1775 ч.;

ΔТрч (Тсм) = 1775 – 1713 = 62 ч.

Следующее направление изучения использования рабочего времени в трудовом коллективе – определение изменения рабочего времени вследствие изменения численного состава персонала.

Для оценки влияния численности персонала на рабочее время рассчитывают количество рабочего времени, исходя из фактической численности в 2009 г. и количества часов работы одного рабочего в 2008 г. 63270 ч. (1710 \* 37). Сравнением полученной величины с величиной 2008 г. определяют изменение рабочего времени из-за изменения численности. В трудовом коллективе за счёт этого фактора рабочее время сократилось на 1710 ч. (64980 – 63270).

Сопоставляя рабочее время в 2008 г., рассчитанное на фактическую численность работающих (63270 ч.) с фактически отработанным рабочим временем в 2009 г. (65675 ч.) видим, что на предприятии одновременно произошла переработка рабочего времени в количестве 2405 ч. Каждый член трудового коллектива переработал в 2009 г. 0,4 дня (213,9-213,5), а все работники 14,8 чел.-дн.( 0,4 \* 37 ). При продолжительности рабочего дня 8,3 ч. целодневная переработка рабочего времени составила в расчёте на одного работающего 3,32 ч. (14,8\*8,3) : 37 или 8,3\*0,4 ). Итак, в процессе проведённого анализа использования рабочего времени была установлена переработка рабочего времени в 2009 г. по сравнению с 2008 г.

Общие потери рабочего времени ( ΔТпот ) определяются вычитанием из фактически отработанного времени всеми работающими за отчётный период в урочное время (из фактически отработанного времени вычитается время, отработанное сверхурочно) времени, предусмотренного для выполнения планового задания, пересчитанного на фактическую численность работающих.

Целодневные потери рабочего времени определяют как разность между отработанными чел.-днями фактически и за предыдущий период, пересчитанными на фактическую численность работающих:

ΔТпот.д = 7897,2 – (7897,2 : 38 \* 37 ) = 7897,2 – 7689,4 = + 207,8 чел.-дн.;

ΔТпот.ч = [7897,2 – (7897,2 : 38 \* 37)] \* 8,3 = 1724,7 чел.-ч.

Целодневные потери рабочего времени определяют умножением целодневных потерь рабочего времени одним рабочим на фактическую численность рабочих.

Внутрисменные потери времени ( ΔТпот ) рассчитываются двумя путями:

1. из общих потерь рабочего времени вычитают целодневные потери, исчисленные в часах;
2. как изменение средней продолжительности рабочего дня, умноженное на количество дней, отработанных одним рабочим фактически и умноженное на фактическое количество рабочих плюс часы сверхурочной работы.

Из всех целодневных потерь рабочего времени особое внимание должно уделяться потерям рабочего времени в результате прогулов. Необходимо детально изучить причины, уменьшившие потери рабочего времени, например, снижение времени на общее заболевание, на отпуска по беременности и родам.

В ООО "Пароль" в 2008 г. средняя продолжительность рабочего дня несущественно возросла с 8,00 до 8,01 часа; среднее количество часов работы одного работающего сократилось на 28,9 дня по сравнению с 2007 г. А в 2009г. продолжительность рабочего дня возросла на 17 минут по сравнению с предыдущим годом как возросло и количество дней, отработанных одним работающим на 0,4 дня.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения количества и качества оказываемых услуг. Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объёма производства продукции, т.к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда, а также его оплаты.

Рост производительности труда имеет большое значение, как для предприятия, так и для народного хозяйства в целом. Он позволяет:

* существенно снизить затраты на производство и реализацию услуг, если рост производительности труда определяет рост средней заработной платы;
* при прочих равных условиях объем производства и реализации услуг, а следовательно, рост прибыли;
* проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;
* успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;
* повысить конкурентно способность предприятия, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Таблица 11 Показатели производительности труда на предприятии

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Темп роста, % | |
| 2007г. к 2008г. | 2008г. к 2009г. |
| Объем оказываемых услуг, тыс. р. [Q] | 5831 | 6040 | 7435 | 3,6% | 23,1% |
| Численность, чел. | 414 | 460 | 452 | 11,1% | -1,7% |
| в т.ч. рабочих [N] | 348 | 384 | 372 | -1,7% | -2,8% |
| Выработка одного рабочего, р. в месяц: [W] | 16756,0 | 15729,0 | 19986,0 | 5,6% | 26,7% |

Рассмотрим изменение объема доходов от оказываемых услуг за счет изменения численности рабочих и выработки одного рабочего за период 2007-2008 гг.

Dn = (N(2008) – N(2007)) \* (W(2007))

Dw = (W(2008) – W(2007)) \* (N(2008))

Dn + Dw = Q(2008) – Q(2007)

Dn = (384-348) \* 16756 = 603

Dw = (15729-16756) \* 384 = -394

603 + (-394) = 6040 – 5831

209 = 209

Рассмотрим изменение объема доходов от оказываемых услуг за счет изменения численности рабочих и выработки одного рабочего за период 2008-2009 гг.

Dn = (N(2009) – N(2008)) \* (W(2008))

Dw = (W(2009) – W(2008)) \* (N(2009))

Dn + Dw = Q(2009) – Q(2008)

Dn = (372-384) \* 15729 = -189

Dw = (19986-15729) \* 372 = 1584

1584 + (-189) = 7435 – 6040

1395 = 1395

Расчёты показали, что объем доходов предприятия за 2008г. увеличился по сравнению с 2007 годом на 209 тысяч рублей, что в процентном отношении составляет 1,1%. В основном на это увеличение повлияло увеличение списочной численности рабочих на 36 человек вследствие чего предприятие получило 603 тысячи рублей, но так как уменьшилась выработка рабочих на 1027 рублей предприятие недополучило 394 тысячи рублей дохода. В 2009 г. увеличение производительности труда привело к повышению размера основного дохода на 1584 тысячи рублей, а снижение численности работников привело к уменьшению его на 189 тысяч рублей. Совокупное влияние изменения числа работников и производительности их труда обусловил прирост дохода на 1395 тысяч рублей или на 23 % от дохода предыдущего периода.

Таблица 12 Анализ темпов роста производительности труда и средней заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Темп роста, % | |
| 2007г к 2008г | 2008г к 2009г |
| Объем оказываемых услуг, тыс.р. | 5831 | 6040 | 7435 | 1,0 | 1,2 |
| Численность, чел. | 414 | 460 | 452 | 1,1 | 0,98 |
| в т.ч. рабочих | 348 | 384 | 372 | 0,98 | 0,97 |
| Фонд заработной платы, тыс.р. | 1923,02 | 2734,56 | 3545,63 | 1,4 | 1,3 |
| в т.ч. рабочих | 1374,48 | 1502,34 | 1980,80 | 1,1 | 1,3 |
| Выработка на 1 рабочего, р. в месяц | 16756,0 | 15729,0 | 19986,0 | 0,94 | 1,26 |
| Средняя зарплата 1 рабочего, р. | 3818,0 | 4243,9 | 5758,18 | 1,11 | 1,35 |

Объем оказываемых услуг населению в 2008г. возрос по сравнению с 2007 г. на 209 тысяч рублей. Численность рабочих увеличилась и ставила 384 человека. Их фонд заработной платы увеличился на 127,86 тысяч рублей, что в процентном отношении составляет 1,1 %. Соответственно возросла средняя заработная плата одного рабочего с 3818,0 до 4243,9, таким образом, увеличение составило 425,9 рубля, но, несмотря на это, выработка на одного рабочего снизилась на 1027 рублей. В 2009 г. объем оказываемых услуг еще увеличился на 1395 тысяч рублей, увеличилась и средняя заработная зарплата 1 рабочего на 1514,28 рубля, возможно, это повлекло за собой рост выработки рабочего на 4257 рублей.

Вывод: Проведённый анализ показал, что численность персонала в Обществе с ограниченной ответственностью "Пароль" поначалу увеличивалась, в 2008г. против 2007г. на 12%, а в 2009г. по сравнению с 2008г. уменьшилась на 3 %.

На предприятии наблюдается повышение коэффициента текучести кадров: начиная с 2008 г. с 13% до 84% в 2009г. Выбытие работников также возросло с 10 человек в 2008 г. до 18 человек в 2009 г., можно сказать о неблагоприятном эффекте данного момента на производственную деятельность предприятия. Коэффициент обновления кадров за 2009 г. на 0,03 ниже, чем коэффициент выбытия за тот же период, обеспеченность кадрами предприятия нормальная.

На предприятии с 2008 г. по 2009 г. сократилось число невыходов на работу, так в 2009 г. явочное время увеличилось на 2,2 дня, невыходов на работу уменьшилось на 7%, среднее количество работы одного работающего увеличилось на 14 часов. В свою очередь средняя продолжительность рабочего дня увеличилась с 8,01 до 8,33 часов.

Выработка на одного работающего основного персонала за 2009 г. составила 19986 руб. в месяц, что составило 127 % к выработке за предыдущий год.

Повышение производительности труда в 2009 г. говорит о хорошей организации производства и влияет на объём услуг, который увеличился на 1395 тысяч рублей, из-за роста производительности труда на 4257 руб., однако, снижение численности рабочих на 12 человек привело к уменьшению объёма услуг на 189 тысяч рублей.

Средняя годовая выработка на одного работающего фактически увеличилась на 51,08 тыс. руб., однако отрицательное влияние на величину среднегодовой выработки оказало снижение удельного веса рабочих и потери рабочего времени. А повышение среднегодовой выработки обусловлено среднечасовой выработкой и интенсивностью труда.

Среднемесячная заработная плата одного работающего увеличилась в 2009 г. на 26 % , средняя заработная плата одного работника составляет 5758,18 руб. Рост заработной платы связан с ростом инфляции. Заработок рабочих за последние три года значительно увеличился.

Проблема формирования трудовых ресурсов на данном предприятии заключается в том, что уровень средней заработной платы невысок, а работа достаточно тяжелая, грязная и, зачастую, неблагодарная, поэтому и люди приходят устраиваться на работу в основном социально-неблагополучные. Отделу кадров выбирать из кандидатов особо не приходится, принимаются на работу все желающие и редко кто из них задерживается на рабочем месте, отсюда высокая текучесть и сменяемость кадров.

В целом по второй и третьей главе можно сделать следующий вывод: ООО "Пароль" новая, развивающаяся организация, на начальном этапе развития всегда нужны значительные инвестиции. Финансовое положение предприятия на данный момент является неустойчивым, финансовое состояние неудовлетворительным. Об этом говорят очень низкие показатели рентабельности, ликвидности и платежеспособности.

Данные о достигнутом уровне эффективности использования трудовых ресурсов ООО "Пароль" свидетельствуют о том, что на предприятии наблюдается рост производительности труда. Это происходит из-за увеличения доли рабочих на предприятии в 2009 году и увеличения средней продолжительности рабочего дня.

Отрицательным моментом, говорящим, что трудовые ресурсы на предприятии используются не достаточно эффективно, является то, что в 2009г. возросло количество прогулов (по сравнению с 2008г.). Основной причиной неявок на работу является патологическое пьянство работников. При анализе темпов роста производительности труда и средней заработной платы, выяснилось, что темп роста заработной платы несколько опережает рост производительности труда. Для того чтобы не снижать и без того низкую зарплату рабочих, проанализируем возможность совмещения профессий и работ.

3. Пути улучшения системы работы персонала

3.1 Предложения по совершенствованию системы развития персонала для эффективной работы ООО "Пароль"

Исходя из проблем, выявленных в процессе работы мы предлагаем два мероприятия для повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО "Пароль":

1. Лечение работников от пьянства;
2. Профессиональная переподготовка кадров.

Из всех видов инвестиций в персонал наиболее важными являются вложения в здоровье и образование, так как они носят довольно длительный характер.

Инвестиции в обучение имеют период 12-20 лет, а на поправку здоровья – весь период жизни. При этом достигается несколько целей:

* рост производительности труда
* рост качества труда
* рост квалификации
* рост уровня образования
* рост доходов
* рост социального статуса
* развитие служебной карьеры.

Мероприятие №1. Запой - основная причина прогулов на предприятии. А так как вся работа при обслуживании жилого фонда выполняется людьми, неявка на работу хотя бы одного рабочего влечет за собой несвоевременное выполнение заявок от жильцов и плана текущего ремонта. При явке на работу в нетрезвом состоянии работник также отстраняется от выполнения трудовых обязанностей с применением дисциплинарного взыскания (лишение месячной премии). Все это ведет к снижению производительности труда, уменьшению количества и качества оказываемых услуг, а, следовательно, и к уменьшению выручки.

Редкая семья не сталкивается с проблемой алкоголизма, поэтому данная проблема очень актуальна для России. Люди имеют возможность без проблем купить дешевую водку или суррогатный алкоголь, употребление которого приводит к тяжелым отравлениям и даже к летальным исходам. В наше время стоит уже вновь говорить о принудительном лечении от алкоголизма. Эта система существовала в нашей стране в советские годы. К сожалению, сейчас она разрушена. Для сбережения здоровья нации необходимо, что бы был целый комплекс мер: система добровольного лечения, система принудительного лечения от алкоголизма и условия для лечения: оборудованные помещения, современные препараты, укомплектованность кадрами.

Бесполезно осуждать человека за пьянство, ему нужно помочь преодолеть тяжелый недуг. Проявляетсяалкоголизмпостоянной потребностью в опьянении, расстройством психической деятельности, соматическими и неврологическими нарушениями, падением работоспособности, утратой социальных связей, деградацией личности. Больной не способен к организованной продуктивной деятельности, нуждается в понуждении и контроле.

Соматические изменения при алкоголизме: поражение сердечно-сосудистой системы, органов дыхания, желудка, печени и поджелудочной железы, почек, иммунное истощение. Высока заболеваемость, смертность (укорочение жизни на 15-20 лет). Характерны травматизм, снижение трудоспособности, вследствие беспечности, нарушения дисциплины, отсутствия желания работать, потери навыков, бестолковости, суетливости.

Устранение недисциплинированности и пьянства трудового коллектива является резервом сокращения потерь рабочего времени, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

К примеру, в ООО "Пароль" четыре человека больны алкоголизмом Они систематически нарушают трудовую дисциплину, прогуливают, являются на работу в нетрезвом состоянии.

Ермаков В.И. электромонтер 4 разряда 43 лет

Лебедев А.В. монтажник санитарно-технических систем 4 разряда 38 лет

Лыгалов А.И. монтажник санитарно-технических систем 4 разряда 46 лет

Смирнов А.А. электрогазосварщик 4 разряда 27 лет

Данным работникам целесообразно предложить пройти лечение от алкогольной зависимости за счет средств предприятия.

Мы планируем провести лечение данных работников в Кунгурском наркологическом диспансере путем имплантации специального препарата эспераль.

Эспераль (дисульфирам) – препарат для имплантации. Рекомендуется для лечения больных с алкогольной зависимостью. Обладает пролонгированным действием. Данный метаболит способен вызывать ряд неприятных ощущений: приливы крови к лицу, тошноту, рвоту, чувство недомогания, тахикардию, снижение АД, что делает чрезвычайно неприятным употребление алкоголя после приема препарата и позволяет сформировать стойкий отрицательный условный рефлекс на вид и запах спиртного.

В организм человека вводится лекарство, способное не только значительно снижать тягу к употреблению алкоголя, но и образовывать токсичное соединение в случае употребления алкоголя, "срыва". Таким образом, после введения (вшивания) препарата пациент не только не хочет пить, но и не может, т.к. употребление спиртного может привести к серьёзным осложнениям для его здоровья.

Стоимость данной процедуры составляет 4500 рублей. В эту сумму входит стоимость препарата, консультация врача-специалиста, а также стоимость сдачи анализов крови (анализ крови клинический, анализ крови биохимический - скрининг печени, ферменты поджелудочной железы, маркеры вирусного гепатита, анализ крови на RW, ВИЧ) и электрокардиографии. Затраты на лечение четырех человек составят 18000 рублей.

Рассмотрим экономический эффект от проведения данной процедуры

Проанализируем баланс рабочего времени на одного среднесписочного рабочего и сравним планируемые показатели с фактическими.

Таблица 13 Баланс рабочего времени на одного среднесписочного рабочего

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009г. | 2009г. | Отклонение |
| 2008г к 2009г |
| Календарное время, дн. | 365 | 366 | 1 |
| Выходные и праздничные дни | 118 | 117 | -1 |
| Номинальное время, дн. | 247 | 249 | 2 |
| Невыход на работу, дн. в т.ч. | 33,1 | 32,7 | 0,4 |
| а) очередные и дополнительные отпуска | 27,5 | 27,5 | 0 |
| б) выполнение государственных обязанностей | - | - | - |
| в) по болезни, беременности и родам | 5,2 | 5,2 | 0 |
| г) прогулы | 0,4 | 0 | -0,4 |
| Явочное время, дн. | 213,9 | 216,3 | 2,4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч. | 8,3 | 8,3 | 0 |
| Среднее число часов работы одного рабочего, ч. | 1775 | 1795 | 20 |

Определим сумму выручки, получаемой 1 рабочим за 1 час работы в 2009г. отношением суммы выручки за оказываемые услуги и времени, затраченного на оказание этих услуг:

7435 / (1775 \* 37) = 113,2 руб.,

где 7435 - сумма выручки от оказанных услуг за 2009г, руб.;

1775 - среднее число часов работы одного рабочего, ч;

37 – среднесписочная численность работников в 2009г., чел.;

Рассчитаем предполагаемую сумму выручки от оказываемых услуг за 2009г., учитывая, что среднее число часов работы одного рабочего увеличится на 20:

113,2 \* (1795 \* 37) = 7518 тыс. руб.,

где 113,2 - сумма выручки, получаемой 1 рабочим за 1 час работы, руб.;

1795 - среднее число часов работы одного рабочего планируемое на 2009г., ч;

Рассчитаем увеличение выручки в 2009г.:

7518 – 7435 = 83 тыс. руб.

Из этой суммы следует вычесть сумму затрат, понесенных на лечение работников:

83 – 18,0 = 65 тыс. руб.,

где 18,0 - затраты на лечение, т. руб.

Таким образом, лечением от пьянства четырех работников предприятия будет достигнут экономический эффект в сумме 65 тысяч рублей в год. К тому же это повлечет за собой сокращение числа простоев и травматизма, продление трудоспособной жизни человека, а также будет достигнут положительный социальный эффект. Работники вновь приобретут уважение в коллективе, наладят отношения в своих семьях.

Мероприятие №2. Научно - технический прогресс существенно влияет на труд всех категорий работников, что повышает требования к их профессиональной подготовке. Сегодняшний рабочий должен быть способен в короткие сроки освоить новейшее оборудование, уметь действовать инициативно, обладать развитым чувством ответственности за функционирование доверенного ему оборудования, быть готовым к освоению смежных профессий. Работник должен иметь комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям.

Очевидно, что инвестировать денежные средства в образование работников тем выгоднее, чем:

* больше период предстоящей трудовой жизни и соответственно выше поток ожидаемой разницы в доходах (молодым учиться выгоднее);
* ниже альтернативные издержки, так как заработная плата в первые годы работы всегда меньше. Нельзя забывать и о "неденежных" факторах - молодым людям легче учиться и морально, и физически;
* больше разрыв в заработной плате между "образованными" и "необразованными" работниками, тем образование выгоднее.

Поэтому для возможности совмещения профессий в ООО "Пароль" были выбраны два молодых специалиста для профобучения:

Крупнов А.В. монтажник СТС 4 разряда 24 года

Самойлов А.Н. монтажник СТС 3 разряда 21 год

Обучение планируется провести с февраля по апрель 2009г. В Кунгурском профессиональном училище №2 на трехмесячных курсах переподготовки кадров с отрывом от производства, но с сохранением средней заработной платы. Крупнов А.В. будет осваивать профессию электрогазосварщика, а Самойлов А.Н. профессию электромонтера.

Стоимость обучения двух человек составляет 7000 рублей.

Рассчитаем экономический эффект от совмещения профессий работников:

Затраты на заработную плату составляют в 2009 г:

1. монтажника СТС 4 разряда 6530 рублей в месяц (в т.ч. НДФЛ 797,00 рублей; ПФ стр. часть (8%) – 522,4 руб.; ПФ накоп. часть (6%) – 392,0 руб.; НС (0,2%) – 13,06) Итого затраты в месяц: 6530+522,4+392,0+13,06 = 7457,46
2. монтажника СТС 3 разряда 5950 рублей в месяц (в т.ч. НДФЛ 722,00 рубля ПФ стр. часть (8%) – 476,0 руб.; ПФ накоп. часть (6%) – 357,0 руб.; НС (0,2%) – 11,9) Итого затраты в месяц: 5950+476,0+357,0+11,9 = 6794,9
3. электрогазосварщика 7030 рублей в месяц ( оклад 4700) (в т.ч. НДФЛ 862,00 рублей; ПФ стр. часть (8%) – 562,4 руб.; ПФ накоп. часть (6%) – 422,0 руб.; НС (0,2%) – 14,06) Итого затраты в месяц: 7030+562,4+422,0+14,06 = 8028,46
4. электромонтера 6530 рублей в месяц (оклад 4200) (в т.ч. НДФЛ 797,00 рублей; ПФ стр. часть (8%) – 522,4 руб.; ПФ накоп. часть (6%) – 392,0 руб.; НС (0,2%) – 13,06) Итого затраты в месяц: 6530+522,4+392,0+13,06 = 7457,46

При совмещении профессий работнику будет выплачиваться 70% от оклада совмещаемой профессии, таким образом после обучения затраты на заработную плату составят: Крупнов А.В. (6530+3290) = 9820 руб. (в т.ч. НДФЛ 1225,00; ПФ стр. часть (8%) - 785,6 руб.; ПФ накоп. часть (6%) - 589,2 руб.; НС (0,2%) - 19,64). Итого затраты в месяц: 9820+785,6+589,2+19,64 = 11214,44/ Самойлов А.Н. (5950+2100) = 8050 руб. (в т.ч. НДФЛ 995,00; ПФ стр. часть (8%) - 644,0 руб.; ПФ накоп. часть (6%) - 483,0 руб.; НС (0,2%) - 16,1). Итого затраты в месяц: 8050+644+483+16,1 = 9193,1. Сравним затраты на выплату заработной платы:

Таблица 14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| До совмещения профессий | | После совмещения профессий | |
| Профессия | Сумма | Профессия | Сумма |
| Монтажник СТС 4 разряда | 7457,46 | Монтажник СТС + электрогазосварщик | 11214,44 |
| Монтажник СТС 3 разряда | 6794,9 | Монтажник СТС + электромонтер | 9193,1 |
| Электрогазосварщик | 8028,46 |  |  |
| Электромонтер | 7457,46 |  |  |
| Итого: | 29738,28 | Итого: | 20407,54 |

Таким образом, экономия фонда заработной платы по данным работникам составит 9330,74 рубля в месяц или 74645,92 за оставшиеся 8 месяцев 2009года. Вычтем затраты на обучение работников (12000 рублей) и сумму их средней заработной платы, выплачиваемой за период обучения (14252,36 рублей) и получим экономический эффект от внедрения данного мероприятия на сумму 48393,56 рублей.

Вывод: Внедряя два данных мероприятия повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО "Пароль" будет получен экономический эффект в общей сумме 113393,56 рублей. Что для данного предприятия и в данном положении вполне существенно. К тому же будет иметь место положительный социальный эффект, который нельзя измерить, и он будет заключаться в том, что после лечения у работников улучшится самочувствие как физическое, так и моральное. Работники вновь приобретут уважение в коллективе, смогут наладить отношения в своих семьях, приобретут уверенность в завтрашнем дне. Вообще стоит внедрять подобную практику лечения работников повсеместно, так как пьянство - проблема не только ООО "Пароль", но и всей страны в целом. Более того, для сбережения здоровья нации необходимо, чтобы был целый комплекс мер: система добровольного лечения, система принудительного лечения от алкоголизма и условия для лечения: оборудованные помещения, современные препараты, укомплектованность кадрами.

Обучение работников также повлечет за собой только положительные результаты. Работники будут более конкурентоспособны на ранке труда, их труд будет более высокооплачиваемым по сравнению с другими работниками, они приобретут авторитет в коллективе и доверие со стороны руководства предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что данные пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов должны обязательно реализоваться в ООО "Пароль", так как их внедрение окажет благоприятное воздействие не только на работу предприятия и его работников, но и на общество в целом.

Структура и содержание работ ООО "Пароль"

1. Управление эксплуатацией жилого фонда
2. Производство деревянных строительных конструкций, столярных изделий и сборных деревянных строений
3. Распределение пара, горячей воды (тепловой энергии) и распределение воды
4. Производство общестроительных работ по возведению зданий, а также устройство покрытий зданий и сооружений, все виды отделочных работ
5. Производство электромонтажных, санитарно-технических работ, монтаж прочего инженерного оборудования
6. Деятельность автомобильного грузового специализированного и неспециализированного транспорта, чистка и уборка транспортных средств
7. Сдача внаем собственного и нежилого недвижимого имущества
8. Предоставление посреднических услуг при покупке, продаже и аренде жилого и нежилого недвижимого имущества
9. Управление эксплуатацией нежилого фонда
10. Чистка и уборка производственных и жилых помещений и оборудования
11. Розничная торговля скобяными изделиями, лакокрасочными материалами, материалами для остекления
12. Осуществление иных видов деятельности и оказание услуг населению, предприятиям, организациям в различных областях хозяйственной и производственной деятельности, не запрещенных и не противоречащих действующему законодательству.

Вышеперечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ. Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется специальными федеральными законами, ООО "Пароль" может заниматься только при получении специального разрешения (лицензии).

Особенности формирования трудовых ресурсов ООО "Пароль"

Особенность формирования трудовых ресурсов ООО "Пароль" заключается в том, что численность работников рассчитывается исходя из общей площади обслуживаемой территории. Для расчета численности работников ООО "Пароль" применяются нормативы, разработанные МУП "СЕЗ ЖКХ". Настоящими нормативами предусматривается списочная численность рабочих и служащих. Нормативы предусматривают выполнение работ по техническому обслуживанию, текущему и капитальному ремонту. Техническое обслуживание и текущий ремонт жилых зданий заключается в проведении планово-предупредительных работ по сохранению конструкций, инженерного оборудования и по отделке зданий, предотвращающих преждевременный их износ, а также работ по устранению мелких повреждений и неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации жилищного фонда.

Нормативы численности рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда (1 группа зданий – крупнопанельные блочные здания до 5-ти этажей с износом до 30%) представлены в таблице 14.

Таблица 14 Норматив численности рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессии рабочих | Норматив численности на 1000 кв.м. общей площади здания (чел.) | | | |
| Всего | в том числе | | |
| Техническое обслуживание | | Текущий ремонт |
| - каменщик  - кровельщик  - штукатур-маляр  - монтажник санитарно-технических систем и оборудования  - плотник  - электромонтер  - печник  - электрогазосврщик | 0,0162  0,00061  0,02295  0,12617  0,00839  0,02321  0  0,01631 | 0,0039  0,00004  0,0022  0,09457  0,00006  0,01691  0  0,01631 | 0,0123  0,00057  0,02075  0,0316  0,00833  0,0063  0  0 | |
| Всего: | 0,2137 | 0,1339 | 0,0798 | |

Исходя из того, что общая площадь обслуживаемой территории составляет 94790 м2, вычислим численность рабочих, путем умножения норматива на количество квадратных метров:

Каменщик – 94,79 \* 0,0162 = 1

Кровельщик – 94,79 \* 0,00061 = 0,05

Шт. маляр – 94,79 \* 0,02295 = 2

Монтажник СТС – 94,79 \* 0,12617 = 12

Плотник – 94,79 \* 0,00839 = 1

Электромонтер – 94,79 \* 0,02321 = 2

Электрогазосварщик – 94,79 \* 0,01631 = 2

Итого: Норма численности рабочих занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда 20 человек.

В штатном расписании предприятия на 2009 г. предусмотрено 23 рабочих места.

Санитарным содержанием домовладений занимается дворник. Нормативы численности дворников представлены в таблице 15

Таблица 15 Норматив численности дворников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды территорий | Классы территорий | | | |
| 1 | 2 | 3 | Норма чел. |
| Нормы обслуживания | | |
| С усовершенствованными покрытиями | 90750 | 77000 | 62500 | 7 |
| С неусовершенствованными покрытиями | 71500 | 60500 | 46250 | 7 |
| Без покрытий | 58500 | 49500 | 40250 | 7 |

Норма численности дворников в зависимости от вида и класса территорий составляет 7 человек. В штатном расписании запланировано 9 штатных единиц для дворников.

Норматив численности руководителей, специалистов и служащих представлен в таблице 16.

Таблица 16 Норматив численности руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование функций управления | Среднесписочная численность работников, чел. | | |
| до 30 | 31 - 60 | 61 - 90 |
| Нормативная численность, чел. | | |
| Всего: | 5,5 | 7,5 – 8,5 | 9,5 - 12 |
| В том числе по функциям управления:  Общее руководство – Директор | 1 | 1,5 | 1,5 – 2,0 |
| Юрист | 0,5 | 1,0 | 1,5 |
| Бухгалтерский учет и финансовая деятельность - Бухгалтер | 2 | 2 - 3 | 3 - 4 |
| Энергетик | 0,5 | 1,0 | 1,5 |
| Техник | 1,5 | 2,0 | 2 - 3 |

Среднесписочная численность работников ООО "Пароль" составляет: 37 человек, исходя из данных таблицы нормативная численность руководителей, специалистов и служащих должна составлять 8 человек. В штатном расписании на 2009 г. предусмотрено 7 рабочих мест для руководителей, специалистов и служащих.

Расчет численности исходя из количества заявок и структуры работ

Проанализировав структуру численности персонала ООО "Пароль" на 2009 г. видно, что численность рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда составляет 22 человека, а по норме численности рабочих занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда составляет 20 человек. А в штатном расписании предприятия на 2009 г. предусмотрено 23 рабочих места. Это говорит о том, что мы имеем резерв для увольнения 2-х работников, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом жилищного фонда, исходя из нормативов, разработанных МУП "СЕЗ ЖКХ". И это повлечет за собой экономию фонда заработной платы и в последующем увеличению заработной платы персонала.

Мы предлагаем сократить электрогазосварщика и электромонтера в связи с последующим совмещением профессий монтажника СТС с электрогазосварщиком и электромонтером. Это в будущем по нашим расчетам принесет экономию фонда заработной платы равную 9330,74 рубля в месяц. (исходя из данных табл 14).

Численность дворников на 2009 г. составляет 9 человек, а по норме численности дворников в зависимости от вида и класса территорий составляет 7 человек. В штатном расписании запланировано 9 штатных единиц для дворников. Это говорит о том, что мы имеем резерв для увольнения 2-х работников, следящих за санитарным содержанием домовладений, исходя из нормативов, разработанных МУП "СЕЗ ЖКХ". И это повлечет за собой экономию фонда заработной платы и в последующем увеличению заработной платы персонала.

Средняя З/пл дворника в месяц = 4183, 22 руб.

Сейчас затраты на заработную плату дворников в месяц составляют 37648, 98 рублей, после сокращения двоих дворников затраты на з/ пл в месяц будут составлять 29282, 54. Таким образом, экономия фонда заработной платы будет равна 8366,44 рублей

Численность руководителей, специалистов и служащих составляет 6 человек, а по норме численность руководителей, специалистов и служащих должна составлять 8 человек. В штатном расписании на 2009 г. предусмотрено 7 рабочих мест для руководителей, специалистов и служащих. То есть мы имеем право принять еще одного специалиста, к примеру, юриста, для решения юридических вопросов.

Исходя из потребности в данном специалисте, мы предлагаем не брать юриста в штат сотрудников, а приглашать его по мере надобности из юридических контор или студентов соответствующих специальностей для прохождения производственной практики или на неполный рабочий день. Мы планируем тратить на юриста не более 5000 рублей в месяц.

Вывод: таким образом, после проведения мероприятий по переподготовке кадров, лечения от алкоголизма и сокращения численности персонала общая экономия фонда заработной платы будет составлять 5417 +9330,74 + 8366,44 – 5000= 18114,18 рублей в месяц, 217370,16 рублей в год. Данная сумма очень существенна, в сложившейся ситуации для ООО "Пароль". Эту сумму мы направим на увеличение заработной платы сотрудников в случае достижения ими хороших результатов в качестве доплат и премий к должностному окладу. Так же эти средства хотелось бы потратить на агитацию молодежи для работы в ООО "Пароль" :

- сотрудничество с учебными заведениями г. Кунгура для прохождения практики;

- участие в ярмарке вакансий.

Заключение

Трудовые ресурсы – это совокупность физических и умственных способностей людей, применяемых ими в процессе создания экономических благ. Даже самое автоматизированное производство не будет работать без управления им человеком, поэтому трудовые ресурсы – это главный фактор производства. И от того, насколько правильно сформирован трудовой коллектив, как умело им управляет руководство предприятия, в какой степени эффективно он используется, зависит объем выпускаемой продукции, их себестоимость и, в конечном счете, прибыль.

ООО "Пароль" - новая, развивающаяся организация, осуществляющая обслуживание жилого фонда микрорайона "Нагорный" в г.Кунгуре. Финансовое положение предприятия на данный момент является неустойчивым, финансовое состояние неудовлетворительным. Об этом говорят очень низкие показатели рентабельности, ликвидности и платежеспособности. Так, коэффициент текущей ликвидности на конец 2009г. составил 0,59, коэффициент быстрой ликвидности 0,53, а коэффициент абсолютной ликвидности всего 0,08. Рентабельность услуг -0,11%. Коэффициент покрытия краткосрочной задолженности ликвидными средствами составляет 0,53, это означает, что предприятие полностью зависит от внешних кредиторов и не может платить по своим долгам текущими ликвидными средствами. Коэффициент концентрации заемного капитала возрос с 0,98 в 2007г. до 1,44 в 2009г. Это говорит об увеличении доли заемных средств финансирования, что также является отрицательным моментом в работе предприятия.

Проведённый анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО "Пароль" показал, что численность персонала поначалу увеличивалась, в 2008г. против 2007г. на 12%, а в 2009г. по сравнению с 2008г. уменьшилась на 3 %. На предприятии наблюдается повышение коэффициента текучести кадров: начиная с 2008 г. с 13% до 84% в 2009 г. Коэффициент обновления кадров за 2009 г. на 0,03 ниже, чем коэффициент выбытия за тот же период, обеспеченность кадрами предприятия нормальная.

Выработка на одного работающего основного персонала за 2009 г. составила 19986 руб. в месяц, что составило 127% к выработке за предыдущий год.

Среднемесячная заработная плата одного рабочего увеличилась в 2009 г. на 26%. В целом заработок рабочих за последние три года значительно увеличился. Повышение производительности труда оказало благотворное влияние на объём оказываемых услуг, который увеличился на 1395 тысяч рублей. Только за счет роста производительности труда на 4257 рублей, объем доходов увеличился на 1584 тыс. руб., однако, снижение численности рабочих на 12 человек привело к уменьшению объёма услуг на 189 тысяч рублей.

Отрицательным моментом, говорящим, что трудовые ресурсы на предприятии используются недостаточно эффективно, является то, что в 2009 г. возросло количество прогулов (по сравнению с 2008г. в 6 раз). При рассмотрении причин неявок выяснилось, что основной причиной является патологическое пьянство работников. А для повышения объема и качества оказываемых услуг необходимо внедрить совмещение профессий.

В четвертой главе предложено два мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО "Пароль": лечение четверых работников от алкоголизма и обучение двух других работников смежным профессиям.

При расчетах экономической эффективности внедряемых мероприятий выяснилось, что затраты на эти мероприятия составят 44252,36 рублей, экономический эффект составит в общей сложности 113393,56 рублей в год.

Такая сумма для данного предприятия и в данном положении вполне существенна. А социальный эффект будет заключаться в том, что после лечения у работников улучшится здоровье, работники вновь приобретут уважение в коллективе, смогут наладить отношения в своих семьях. После обучения работники будут более конкурентоспособны на рынке труда, их труд будет более высокооплачиваемым по сравнению с другими работниками, они приобретут авторитет в коллективе и доверие со стороны руководства предприятия. В целом будет достигнуто повышение устойчивости и конкурентоспособности предприятия на рынке, снижение потерь из-за невыходов на работу по причине болезни и низкой трудовой дисциплины, увеличение дохода из-за повышения объема и качества оказываемых услуг.

Список использованной литературы

1. Абрютина М.С., Грачев А.В. "Анализ финансово-экономической деятельности предприятия", М.: Дело и сервис, 2002.- 483с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 504 с.
3. Виханский О.С. , Наумов А.И Менеджмент: 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2005. – 670 с.
4. Горфинкель В.Я., В.А. Шнайдер "Экономика предприятия": Учебник. – М.ЮНИТИ, 2003. – 718с.
5. Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2007. – 720 с.
6. Молодчик А.В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание: учеб. пособие для вузов. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 296 с.
7. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. – М.: ЗАО "Бизнес-школа" "Интел-Синтез", 2000.