КУРСОВАЯ РАБОТА

**Анализ кадрового потенциала предприятия в динамике**

**Содержание**

Введение

1. Системный подход к анализу кадрового потенциала предприятия

1.1 Цели и задачи анализа кадрового потенциала

1.2 Алгоритм и методы, используемые в анализе кадрового потенциала

1.3 Факторный анализ кадрового потенциала по интеллектуальному показателю

2. Анализ кадрового потенциала на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»

2.1 Характеристика предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» и его технико-экономические показатели в динамике

2.2 Анализ динамики и структуры кадрового потенциала в динамике

2.3 Факторный анализ кадрового потенциала по интеллектуальному показателю на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»

3. Пути повышения производительности труда за счет улучшения кадровой политики предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»

3.1 Перечень мероприятий направленных на оптимизацию

3.2 Расчет экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий

Заключение

Библиографический список

Приложение

**Введение**

От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, возникающий в связи с этим финансовый результат, а, в конечном счете, и экономический потенциал хозяйствующего субъекта. Поэтому анализ трудовых ресурсов представляет собой важный раздел системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия.

Целью проведения подобного анализа является выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их использование.

Для достижения намеченной цели необходимо выполнение следующей задачи - оценка использования рабочей силы: численности, состава и структуры рабочей силы, использование рабочего времени; изучение квалификационного уровня работников предприятия; проведение анализа обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям; изучение показателей текучести кадров; определение степени влияния численности работающих на производственную программу выпуска продукции;

Анализ использования трудовых ресурсов включает также сводный подсчет факторов, так или иначе связанных с трудовыми ресурсами, повлекших за собой изменение финансового состояния хозяйствующего субъекта. Выявленные же резервы улучшения использования рабочего времени, снижения трудоемкости производства делают возможным рост объема производства и снижение себестоимости продукции при условии приведения в действие этих резервов.

Роль анализа трудовых ресурсов существенно возросла в последнее время, что обусловило использование многими аналитиками данного тематического анализа при оценке финансового состояния предприятия.

Объектом исследования курсовой работы является предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть -ОНПЗ».

Целью курсовой работы является изучение и анализ деятельности конкретной организации, рассмотрение теоретических основ и расчет показателей использования трудовых ресурсов, выявление имеющихся путей повышения производительности труда работников исследуемого предприятия.

В связи с поставленной целью, в работе решаются следующие задачи:

- изучение теоретических и методических аспектов анализа и оценки трудовых ресурсов в организации;

- исследование видов деятельности лесхозтехникума, его организационно-производственной структуры;

- изучение численности, состава, распределения, использования трудовых ресурсов и их динамики;

- анализ обеспеченности организации рабочей силой в количественном и качественном отношении;

- исследование производительности и оплаты труда (уровня, динамики и факторов, ее определяющих);

- выявление неиспользованных резервов повышения производительности труда работников лесхоза-техникума.

**1. Системный подход к анализу кадрового потенциала предприятия**

**1.1 Цели и задачи анализа кадрового потенциала**

В процессе анализа трудовых ресурсов решаются следующие задачи [с10, с. 274]:

1. Оценивается обеспеченность рабочих мест производственного персонала в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе (обеспеченность производства трудовыми ресурсами);

2. Изучается количественное использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;

3. Осуществляется общая оценка динамики и выполнения плана производительности труда;

4. Измеряется влияние технико-экономических факторов на уровень производительности труда;

5. Определяется система факторов, влияющих на показатели производительности труда;

6. Количественно измеряется воздействие факторов на выявленные отклонение отчетных показателей производительности труда от их базисных значений;

7. Исследуется состав и структура фонда заработной платы в разрезе групп, категорий персонала по видам выплат;

8. Производится факторный анализ фонда заработной платы;

9. Обобщается влияние трудовых факторов на результаты деятельности предприятия.

Источники информации [10, с. 274]:

1. Бизнес-план (раздел Труд);
2. Отчет по труду (ф. № 1статистической отчетности);
3. Отчет о затратах на производство и реализацию продукции (ф. № 5 статистической отчетности);
4. Статистическая отчетность отдела кадров о движении работников;
5. Штатное расписание предприятие;
6. Оперативная отчетность цехов, отделов, служб, связанная с учетом использования рабочего времени, выполнения норм выработки, внедрения мероприятий научно-технического прогресса и другие источники информации в зависимости от поставленной цели и задач аналитика.

Объекты анализа трудовых ресурсов на предприятии показаны на рисунке 1[10, с. 274].

Трудовые ресурсы предприятия

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

Качество использования

Оплата труда

Укомплектование предприятия необходимыми кадрами соответствующих специальностей

Прочие выплаты социального и несоциального характера

Показатели производительности труда

Фонд заработной платы

Обеспеченность предприятия кадрами необходимой квалификации

Показатели использования рабочего времени

Рис.1 Основные объекты анализа трудовых ресурсов

**1.2 Алгоритм и методы, используемые в анализе кадрового потенциала**

Алгоритм анализа трудовых ресурсов состоит из нескольких этапов [10, с.273]:

1. *Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:*

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсамиопределяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью [9, с. 199]. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

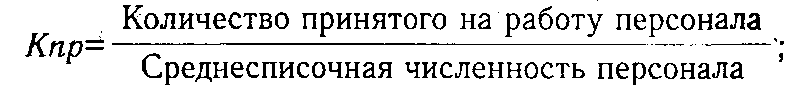
Административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации [9, с. 199].

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. [9, с. 199]. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей [9,с. 199]:

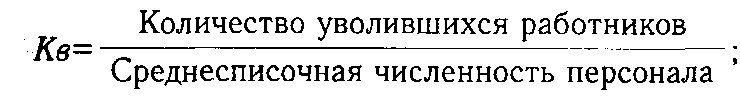
1. коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр):

(1)



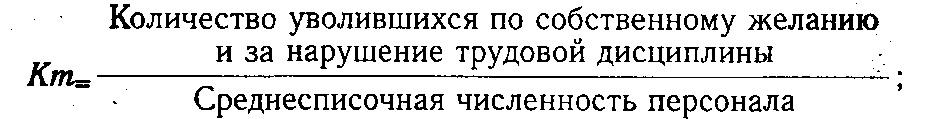
2. коэффициент оборота по выбытию (Кв):

(2)



3.коэффициент текучести кадров (Km):

(3)



Для анализа обеспеченности эффективно использования рабочей силы применяется статистическая форма № 1-т.

1. *Анализ использования рабочего времени:*

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

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д*)* и средней продолжительности рабочего дня (П) [9, с.199]:

(4)



Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется подробнее, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

1. *Анализ трудоемкости продукции:*

Трудоемкость – показатель, характеризующий затраты рабочего времени на производство определенной потребительной стоимости или на выполнение конкретной технологической операции [10, с. 292].

Изменение численности рабочих не влияет на объем производства продукции. Она влияет на время, затраченное на производство продукции. Между трудоемкостью продукции и производительностью труда имеется тесная взаимосвязь, выражающаяся в степени изменения трудоемкости продукции.

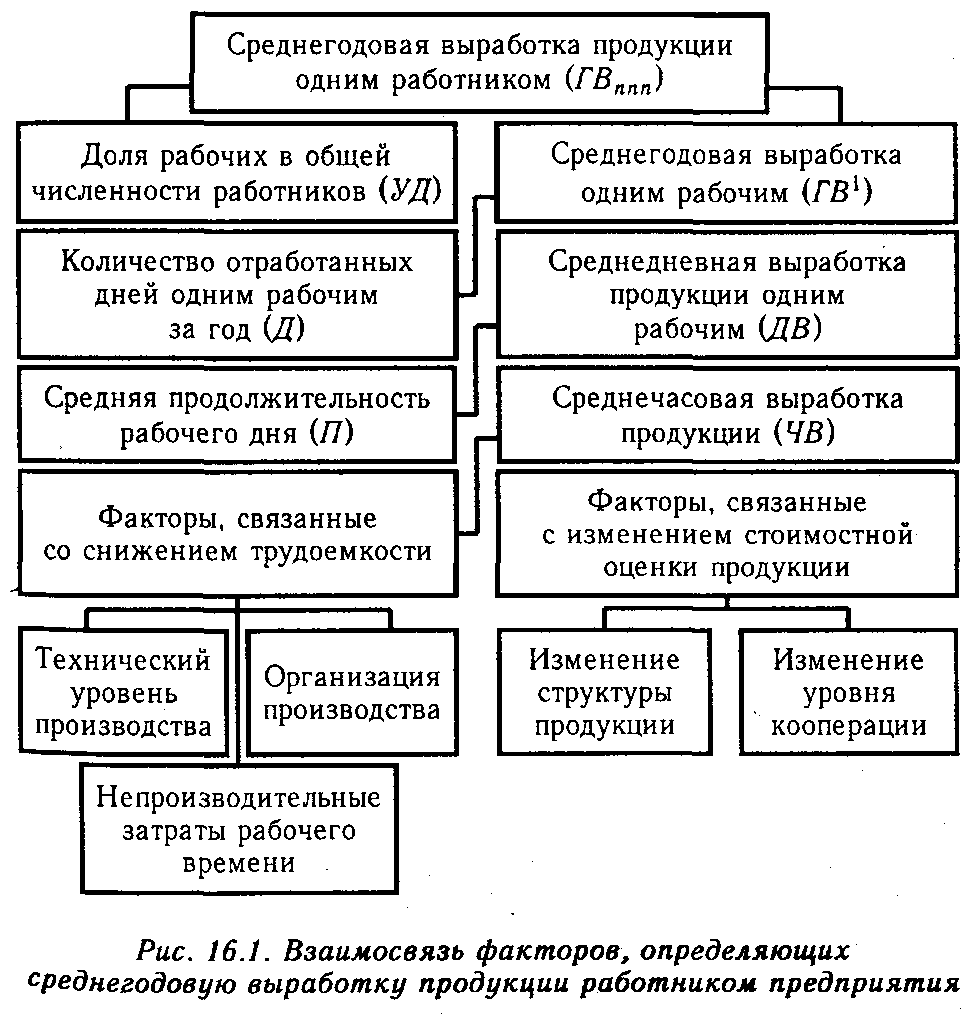
1. *Анализ производительности труда:*

Уровень производительности труда - наиболее обобщающий показатель степени развития производственных сил, и чем он выше, тем богаче общество [10, с.309].

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

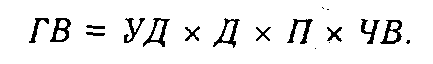
К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении [9, с. 200].Частные показатели *—* это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час [9, с. 200]. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда являетсясреднегодовая 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 (рис.2) [9, с.202]:



Отсюда среднегодовая выработка продукции одним работником равна произведению следующих факторов [9, с.203]:

(5)



В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резерв повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих [9, с. 208].

1. *Анализ фонда заработной платы:*

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Средства на оплату труда в составе себестоимости продукции

1.Оплата труда рабочих

1.1.Переменная часть

1.1.1.Объем продукции

1.1.2.Структура продукции

1.1.3.1.Трудоемкость единицы изделия

1.1.3.2.Среднечасовая оплата

Факторы научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда

1.2.Постоянная часть

1.2.1.Отклонение оплаты по тарифным ставкам

1.2.3.Доплаты за сверхурочное время

1.2.2.Отклонения по оплате отпусков

1.2.4.Оплата целодневных и внутрисменных простоев

1.2.5.Отклонение по прочим видам доплат и оплат

2.Оплата труда служащих

2.1.Численность служащих

2.2.Средняя оплата труда служащих

2.2.1.Отклонение окладов

2.2.2.Отклонение премий

2.2.3.Доплаты

Рис.3 Структурно - логистическая модель факторной системы средств на оплату труда в составе себестоимости продукции

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

На первом этапе анализируется анализ состава и динамики фонда заработной платы. На втором - проводится анализ формирования средств на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции. И, третьих - анализ использования фонда заработной платы [10, с. 342].

**1.3 Факторный анализ кадрового потенциала по интеллектуальному показателю**

Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих производится путём сопоставления наличной численности по специальностям и разрядам с необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам, бригадам и предприятию в целом [3, с.321]. При этом выявляется излишек или недостаток рабочих по каждой профессии.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ по участку, цеху, предприятию сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих, которые можно определить по средневзвешенной арифметической формуле [10, с. 278]:

,(6)



Где - средний тарифный разряд; - i-й разряд; - численность рабочих i-го разряда.



Плановый средний тарифный разряд отражает примерный уровень квалификации рабочих, необходимый для выполнения работ определенной сложности [10, с. 278].

Фактический тарифный разряд дает характеристику объективно сложившемуся усредненному уровню квалификации [10, с. 278].

Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к снижению качества выпускаемой продукции и следовательно, необходимо предусмотреть повышение квалификации персонала [3, с.322]. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим необходимо производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

В ходе анализа квалификации управленческого персонала проверяют соответствие уровня образования каждого работника занимаемой должности, изучают вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации [3, с.320].

Квалификационный уровень работников зависит во многом от возраста, стажа работы, образования и т. д. [3, с.319]. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию.

Анализ квалификации служащих позволит оценить выполняемые работы с учетом их сложности и необходимости специального образования для кадров высшего, среднего и низких уровней. В ходе анализа структуры руководящего состава предприятия определяют занятых на должностях: функциональных или технических (президент, генеральные директора или высший уровень управления); в общей администрации; связанных с наблюдением и контролем.

Эти данные наряду с другими помогают установить, соответствует ли уровень подготовки и опыт этих работников сложности выполняемой работы. Полученные данные необходимо также сравнить с прогнозными, которые определяются при составлении бизнес-планов инвестиционных проектов внедрения новой техники, технологии и систем управления. Исследование может выявить освободившихся или незаинтересованных в работе служащих. Анализ надо проводить не в целом, а по подразделениям (цехам) предприятия. Очевидно, для более детального анализа необходимо полное представление о профессиональном составе работников предприятия. С этой целью проводят группировки рабочих по профессиям, а в пределах каждой профессии по уровню квалификации.

Квалификация рабочих определяется исходя из тарифного разряда, присвоенного каждому из них по итогам периодически проводимых испытаний. Государство в законодательном порядке устанавливает только минимальный уровень оплаты труда, который должен быть обеспечен работнику при выполнении им требуемых функций. Такой минимальный уровень устанавливается в настоящее время как минимальный размер месячной заработной платы (МРОТ – минимальный размер оплаты труда – принятое в нормативных документах сокращение), но при необходимости, исходя из принятого режима работы, нетрудно рассчитать как дневную, так и часовую минимальную ставку оплаты труда.

Минимальная информация о профессиональной структуре персонала предприятия необходима для того, чтобы можно было понять поведение людей. Особенно необходимо соотносить структуру персонала с миссией организации, с требованиями к уровню организации производства и обслуживания потребителей продукции (товаров, работ, услуг) предприятия. В настоящее время работоспособность в производственном процессе рассматривается как свойство социо-технической системы, формируемое качеством и взаимодействием ее элементов, обусловливающее потенциально доступный конкретному работнику уровень производительности труда и качества производства продукции. Такой подход означает, что развитие технологической системы, подбор, обучение и мотивация персонала, организация производства и труда подчинены единой цели — повышению работоспособности индивидуума в производственном процессе, а научно-технический уровень и качество производственного процесса являются факторами повышения работоспособности.

Возрастная структура персонала заметно влияет на психо-социологический климат в коллективе предприятия. Массовый прием на работу немолодых людей снижает восприимчивость к инновациям и, в долгосрочном периоде, выпуск продукции, а необходимые в некоторых случаях увольнения, порождают проблемы.

Анализ структуры персонала с точки зрения длительности рабочего стажа не надо путать с возрастным анализом. Предприятие, которое ориентируется при приеме на работу преимущественно на новых работников, может столкнуться с текучестью кадров, так как нанятые работники могут не иметь достаточного профессионального опыта (считается, что «старики» сохраняют «память» предприятия). Концепция «организационной культуры» предполагает, что перекосы в возрастной структуре предприятия, в распределении рабочих по стажу очень часто имеют неблагоприятные последствия. Соответственно, изучение распределения рабочих по стажу работы и изменений этой структуры во времени имеет важное значение не только для определения кадровой стратегии предприятия, но и для анализа причин его неудач. Не стоит забывать, что преобладание опытного персонала (работников со стажем) может отражать как «успех» выбранной политики предприятия, так и неудачи попыток сокращения текучести кадров. Структура персонала, уравновешенная по рабочему стажу (не слишком молодые кадры, не слишком старые), в свою очередь, свидетельствует о рациональной политике выбора работников с соответствующим опытом, образованием и квалификацией.

**2 Анализ кадрового потенциала на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»**

**2.1 Характеристика предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» и его технико-экономические показатели в динамике**

Общество с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод «Сибнефть - Омский Нефтеперерабатывающий завод» (далее «РМЗ «Сибнефть - ОНПЗ») было основано на базе Омского Нефтезавода в 1998 году. Предприятие находится по адресу Омская область город Омск пр. Губкина 1.

«Ремонтно-механический завод «Сибнефть - ОНПЗ» специализируется по ремонту насосно-компрессорного оборудования технологических установок объединения и изготовлении запасных частей к этому оборудованию. Занимается ремонтом дымососов, центрифуг, фильтр - пресов, барабанных вакуум-фильтров. Изготавливает фасонное литье из углеродистых, нержавеющих и жаропрочных сталей, серого и жаростойкого чугуна, цветных сплавов. Проводит диагностики подшипников качения. Производит ремонт металлообрабатывающего, кузнечно-прессового, литейного, сварочного оборудования. А так же ремонт электродвигателей, в том числе взрывозащищенного исполнения, с изготовлением запасных частей к ним. В том числе ремонт технологического транспорта, грузоподъемных машин и механизмов с изготовлением запасных частей. Изготовление и ремонт нестандартного оборудования, запасных частей к колонному, теплообменному оборудованию, оборудованию технологических печей и технологических трубопроводов. Производит ремонт перемешивающих и дозирующих устройств и аппаратов. Ремонт редукторов с изготовлением запасных частей.

Высокое качество проводимых ремонтов насосного, компрессорного, специального и электрооборудования обеспечивается использованием современных технологий, рациональной организацией производства, внедрением компьютерных технологий, В производстве используются следующие технологии:

1. Система автоматизированного проектирования и архивации.
2. Получение литых заготовок из стали, чугуна, бронзовых и алюминиевых сплавов;
3. Получение заготовок из сортового проката, а также методами ковки, объемной и листовой штамповки;
4. Выполнение различных видов работ, связанных с профилированием сортового проката (гибка, вальцовка);
5. Выполнение всех видов механической обработки (токарная, фрезерная, строгальная, долбежная, шлифовальная, расточная, хонинговальная, зубофрезерная и зубодолбёжная, слесарная);
6. Выполнение основных видов термической обработки (отжиг, нормализация, отпуск, закалка объемная и поверхностная, цементация, поверхностное упрочнение методом ионного азотирования);
7. Выполнение всех видов ручной электродуговой сварки, газопламенной и плазменной резки, наплавки и напыления;
8. Изготовление резино - технических изделий;
9. Выполнение всех видов слесарно-монтажных работ, связанных с разборкой-сборкой узлов и агрегатов и необходимых для проведения ремонтов электрооборудования, насосного, компрессорного и специального оборудования, в т.ч. металлообрабатывающего и грузоподъёмного;
10. Выполнение работ, связанных с контролем качества ремонта оборудования (метрология, дефектоскопия, вибродиагностика, пневматические и гидравлические испытания).

Действующая организационная структура ООО «Ремонтно-механического завода « Сибнефть - ОНПЗ » представлена в приложении 1.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» представлен в таблице №2.

Таблица № 2

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» за 2007-2008 года

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | | 2007 год | 2008 год | Абсолютное отклонение | Темп роста, % |
| 1 | | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.Объем оказанных услуг, тыс. руб. | Действующие цены | | 172263 | 185730 | 13467 | 107,82 |
| Сопоставимые цены | |  |  |  |  |
| 3.Численность персонала всего, в т.ч.:  Рабочих, чел. | | | 559 | 560 | 1 | 100,18 |
| 464 | 462 | -2 | 99,57 |
| 4.Выработка, тыс. руб. | На одного работника | | 308,16 | 331,66 | 23,5 | 107,63 |
| На одного рабочего | | 349,70 | 402,01 | 52,31 | 114,96 |
| 5.Фонд оплаты труда, тыс. руб. | работающих | | 71354,2 | 73637,5 | 2283,3 | 103,20 |
| рабочих | | 51422,5 | 51185,2 | -237,3 | 99,54 |
| 6.Среднемесячная заработная плата, руб. | работающих | | 10637 | 10958 | 321 | 103,02 |
| рабочих | | 9235 | 9233 | -2 | 99,98 |
| 7.Себестоимость оказанных услуг, тыс. руб. | | 164347 | | 177617 | 13270 | 108,07 | |
| 9.Среднегодовая стоимость основных фондов предприятия, млн. руб. | | 480 | | 520 | 40 | 108,33 | |
| 10.Прибыль балансовая, тыс. руб. | | 1444 | | 97 | -1347 | 6,72 | |
| 11.Прибыль от реализации, тыс. руб. | | 7916 | | 8113 | 197 | 102,49 | |
| 12.Рентабельность производства, % | | 0,016 | | 0,016 | 0 | 0 | |

Из таблицы № 2 видно, что в 2008 году объем оказанных услуг увеличился на 7,82%, что составило 13467 тысяч рублей. Увеличилась численность работающих на 1 человек, темп роста составил 100,18%, но при этом сократилась численность рабочих на 2 человека, темп роста составил 99,57%. Соответственно увеличился фонд оплаты труда работающих на 3,2%, что составило 2283,3 тыс. рублей, и уменьшился фонд оплаты труда рабочих на 237,3 тыс. рублей. Выработка на одного работающего в 2008 году составила 331,66 рублей, темп роста составил 107,63%, и на одного рабочего – 402,01 рублей, т.е. произошло увеличение на 52,31 рубль по сравнению с 2007 годом. В 2008 году увеличилась себестоимость оказанных услуг на 8,7%, что составило13270 тыс. рублей. Также в 2008 году увеличилась среднегодовая стоимость основных фондов предприятия на 8,33%, что составило 40 млн. рублей. Прибыль от реализации возросла на 197 000 рублей. Прибыль балансовая (чистая прибыль) в 2008 году сократилась на 1347 000 рублей.

2.2 Анализ динамики и структуры кадрового потенциала в динамике

Рациональное использование рабочих кадров является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов и хозяйственных процессов.

Проанализируем обеспеченность трудовыми ресурсами предприятие ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ», данные анализа приведены в таблице №3.

Таблица №3

Оценка обеспеченности предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» трудовыми ресурсами, их состава и структуры

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2007 год | | 2008 год | | Отклонение от 2007 года | | Темп роста, % |
| Численность, чел. | Уд.вес,% | Численность, чел. | Уд.вес,  % |
| Численности,чел. | Уд. Вес, % пунктов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1.персонал основной деятельности, чел. | 558 | 99,82 | 559 | 99,82 | 1 | 0 | 100,18 |
| Из него: |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1рабочие | 464 | 83,00 | 462 | 82,5 | -2 | -0,5 | 99,57 |
| 1.2служащие | 90 | 16,10 | 97 | 17,32 | 7 | 1,22 | 107,78 |
| Из них: |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2.1руководители | 54 | 9,66 | 55 | 9,82 | 1 | 0,12 | 101,85 |
| 1.2.2.специалисты | 40 | 7,16 | 42 | 7,5 | 2 | 0,34 | 105,00 |
| 2.Непроизводственная деятельность | 1 | 0,18 | 1 | 0,18 | 0 | - | 100,00 |
| Всего персонала, чел. | 559 | 100 | 560 | 100 | 1 | - | 100,18 |

Из таблицы № 3 видно, что численность персонала основной деятельности в 2008 году увеличилась на 0,18 %, и составила 560 человек (темп роста 100,18%). Численность рабочих снизилась на 2 человека, темп роста составил 99,57%, при этом численность руководителей увеличилась на 1,58%, что составило 55 человек, и численность специалистов - увеличилась на 5%, что составило 42 человека. Общая численность персонала увеличилась на 1 человека, темп прироста составил в 2008 году 0,18% по сравнению с 2007 годом.

Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим определяется по формуле [Стражев, с. 278]:

,



где- удельный вес основных рабочих в общей численности по плану и отчету; - среднегодовая выработка одного основного рабочего по плану.



Таким образом, изменение удельного веса основных рабочих в общей их численности в 2008 году не оказало никакого влияния на выработку продукции одним работающим.

Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице №4.

Таблица №4

Движение рабочей силы на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2006 | 2007 | 2008 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Принято на предприятие | 48 | 75 | 55 |
| Выбыло с предприятия | 59 | 82 | 54 |
| В том числе: |  |  |  |
| На учебу | - | 2 | 1 |
| В Вооруженные силы | 1 | 4 | 2 |
| На пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом | - | 3 | 1 |
| По собственному желанию | 53 | 68 | 46 |
| За нарушение трудовой дисциплины | 5 | 5 | 4 |
| Среднесписочная численность работающих | 537 | 559 | 560 |
| Коэффициент оборота: |  |  |  |
| По приему | 0,089 | 0,134 | 0,098 |
| По выбытию | 0,109 | 0,147 | 0,096 |
| Коэффициент текучести | 0,108 | 1,131 | 0,089 |

Из данных таблицы № 4 видно, что на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» коэффициент текучести рабочей силы в 2008 году составил 0,089(46+4/560) и был несколько ниже, чем в 2007 году, он составил 1,131(68+5/559), и ниже чем в 2006 году- 0,108(53+5/537). Самый высокий коэффициент текучести был в 2007 году. В 2008 году было принято 55 человек, коэффициент оборота по приему составил 0,098, и уволено 54 человека, из них 53 рабочих и 1 руководитель, коэффициент оборота по выбытию составил- 0,096. Самый высокий коэффициент оборота по приему и выбытию были отмечены в 2007 году, они составили соответственно 0,134 и 0,147.

Причина увольнения руководителей на протяжении всех трех лет одна и та же – перспектива работы на предприятии с более выгодными условиями. В то время как причины увольнения основных рабочих различны: почти 90% -уволено по собственному желанию, 1%-из-за ухода на службу в российскую армию и 8% уволено из-за нарушения внутреннего рабочего распорядка (в частности алкогольное опьянение, систематическое опоздание на рабочее место) и 1%- другие причины, предусмотренные законодательством.

Уровень образования персонала подразделений предприятия ООО « Ремонто-менханический завод «Сибнефть - ОНПЗ» очень разнообразный начиная со школ мастеров и курсов переподготовки заканчивая высшим образованием. Общий уровень образования рабочих и инжинерно-технических рабочих за 2007 и 2008 года представлен в таблицах 5 и 6 соответственно.

Таблица № 5

Уровень образования персонала подразделений предприятия за 2007 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование | Всего чел. | | Подразделение | | | | | | | | | | | |
| Цех №13 | | Цех №28 | | Цех №30 | | Цех №35 | | Цех №51 | | Управление завода | |
| ИТР, служ. | рабочие | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР, служ. | раб. |
| Высшее | 73 | 45 | 3 | 9 | 6 | 11 | 4 | 6 | 4 | 9 | 4 | 5 | 52 | 5 |
| Среднее профессиональное (техникум, колледж) | 28 | 112 | 3 | 32 | 4 | 24 | 2 | 15 | 6 | 21 | 2 | 14 | 11 | 6 |
| Начальное профессиональное (училище, лицей) |  | 182 |  | 27 |  | 43 |  | 24 |  | 26 |  | 36 |  | 26 |
| Среднее, школы мастеров, курсы переподготовки |  | 135 |  | 16 |  | 32 |  | 26 |  | 20 |  | 17 |  | 14 |
| ИТОГО по категориям: | 101 | 458 | 6 | 84 | 10 | 117 | 6 | 69 | 15 | 72 | 6 | 69 | 63 | 48 |
| ВСЕГО чел. | 559 | | 90 | | 110 | | 77 | | 87 | | 75 | | 110 | |

На предприятии ООО «РМЗ «Сибнефить-ОНПЗ» в 2007 году списочная численность персонала составила 559 человек. Высшее образование имеют 119 человек, из них 45 –рабочие, и 73 - инженерно-технические работники. Среднее профессиональное образование – 140 человека, из них 112 –рабочих и 28 –инженерно-технические служащие. Начальное профессиональное образование – 186 рабочих. Среднее, школы мастеров, курсы переподготовки- 135 рабочих.

Уровень образования персонала подразделений предприятия за 2008 год представляет.

Таблица № 6

Уровень образования персонала подразделений предприятия за 2008 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование | Всего чел. | | Подразделение | | | | | | | | | | | |
| Цех №13 | | Цех №28 | | Цех №30 | | Цех №35 | | Цех №51 | | Управление завода | |
| ИТР служ. | Раб | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР | раб. | ИТР,служ. | раб. |
| Высшее | 103 | 50 | 4 | 15 | 5 | 10 | 14 | 5 | 3 | 9 | 4 | 4 | 73 | 7 |
| Среднее профессиональное (техникум, колледж) | 28 | 110 | 3 | 32 | 4 | 23 | 2 | 16 | 4 | 19 | 2 | 14 | 13 | 6 |
| Начальное профессиональное (училище, лицей) | 1 | 159 |  | 29 |  | 29 |  | 22 |  | 26 |  | 30 | 1 | 23 |
| Среднее, школы мастеров, курсы переподготовки | 8 | 101 | 3 | 15 |  | 28 | 5 | 17 |  | 14 |  | 14 |  | 13 |
| ИТОГО по категориям | 102 | 419 10 | | 91 | 9 | 104 | 21 | 60 | 7 | 68 | 6 | 62 | 87 | 49 |
| ВСЕГО чел. | 560 101 | | | | 113 | | 83 | | 77 | | 75 | | 136 | |

На предприятии ООО «РМЗ «Сибнефить-ОНПЗ» в 2008 году списочная численность персонала составила 560 человек, темп роста составил100,18% по сравнению с 2007 годом. Высшее образование имеют 153 человек, из них 50 –рабочие, темп роста составил 91,30% по сравнению с 2007 годом, и 103 - инженерно-технические работники, темп роста- 141,10%. Среднее профессиональное образование – 138 человека, из них 110 –рабочих и 28 –инженерно-технические служащие. Начальное профессиональное образование – 159 рабочих и 1 инженерно-технический работник, темп роста составил 94,62% по сравнению с 2007 годом. Среднее, школы мастеров, курсы переподготовки- 118 рабочих, темп роста составил 92,13%

На предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»состояние использования рабочего времени характеризуется следующими данными, представленными в таблице № 7.

Таблица № 7

Использование рабочего времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Условное обозначение | 2007 | 2008 | Абсолютное отклонение |
| 1.Среднесписочная численность рабочих, чел. | Т | 464 | 462 | -2 |
| 2.Время, отработанное всеми рабочими, ч. | Ч | 857251,6 | 867779,22 | 10527,62 |
| 3.В том числе сверхурочно отработанное время,ч. |  | 42688 | 46662 | 3974 |
| 4.Отработано чел-дней всеми рабочими | Д | 2230,61 | 1878,31 | 491,5 |
| 5.Время, отработанное одним рабочим, ч. |  | 1847,53 | 1876,54 | 24,02 |
| 6.количество отработанных одним рабочим чел.-дней |  | 222,5 | 223 | 0,5 |
| 7.Непроизводительные затраты, ч. |  | 1200 | 1056 | -144 |
| 8.Средняя продолжительность рабочего дня, ч. |  | 7,89 | 7,97 | 0,08 |

Каждый член трудового коллектива в 2007 году отработал 222,5 рабочих дней, а в 2008 году отработал 223 дня. Соответственно увеличилось время отработанное всеми рабочими на 10527,62 часов. Увеличилась продолжительность рабочего дня на 0,08 часа, теперь рабочий день составил 7,97 часов. Также сократились внутрисменные потери рабочего времени в расчете на одного человека на 0,08 часа (7,97-7,89), что обеспечило увеличение отработанного времени на 17,84 часа(+0,08\*223). В 2008 году увеличилась продолжительность работы каждым рабочим на 3,99 часов (за счет сокращения целодневных потерь на 3,99 (7,97\*0,5). Каждый член трудового коллектива недоработал 0,5 рабочих дня(223-222,5), а все рабочие 231 чел.-дней(0,5\*462)

Потери рабочего времени составили в 2008 году:

=-32439,33



Общие потери рабочего времени составили:

ОП=(24,02-462)+(-46662)=-35564,76 чел.дн.

Целодневные потери рабочего времени:

= 103026-(103240:464)\*462 =231 чел.-дн



= 103026-(103240:464)\*462\*7,97 =-716250,15 чел.-ч.



Внутрисменные потери рабочего времени:

=(7,97-7,89)\*223\*462-46662=-38413,92 часов.



**2.3 Факторный анализ кадрового потенциала по интеллектуальному показателю на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»**

Для факторного анализа кадрового потенциала по интеллектуальному показателю используем метод абсолютного отклонения. Факторный анализ кадрового потенциала проводим для Цеха 13.

Для оценки соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ по Цеху 13 тарифные разряды работ и рабочих, а затем их сравнивают.

Таблица 8

Квалификационный состав рабочих Цеха 13

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Цех | Разряд рабочих | Число рабочих | | Абсолютное отклонение |
| Плановое | Фактическое |
| Токарь | 1 разряд | 11 | 13 | 2 |
| слесарь | 1разряд | 65 | 67 | -2 |
| 2 разряд | - | 3 | 3 |
| Фрезеровщик | 1 разряд | 1 | 2 | 1 |
| 2 разряд | 2 | - | -2 |
| Шлифовщик | 1разряд | 1 | 1 | - |
| Резчик | 1разряд | 1 | 1 | - |
| Электрогазосварщик | 1 разряд | 3 | 4 | 1 |
| Всего по цеху |  | 84 | 91 | 7 |

1.Плановый средний тарифный разряд токарей равен:



Фактический тарифный разряд равен:



2.Плановый средний тарифный разряд слесарей равен:



Фактический тарифный разряд слесарей равен:



3.Плановый средний тарифный разряд фрезеровщиков равен:



Фактический тарифный разряд фрезеровщиков равен:



4.Плановый средний тарифный разряд шлифовщиков равен:



Фактический тарифный разряд шлифовщиков равен:



5.Плановый средний тарифный разряд резчиков равен:



Фактический тарифный разряд резчиков равен:



6. Плановый средний тарифный разряд электоргазосварщиков равен:



Фактический тарифный разряд электрогазосварщиков равен:



Расчеты показали, что фактическое значение показателя разряда слесарей в Цехе 13 на 0,043 пунктов выше предусмотренного планового. Это означает, что квалификация слесарей выше, чем требует сложность выполняемых ими работ. А фактическое значение показателя разряда фрезеровщиков на 0,67 пунктов ниже, чем предусмотрено планом. Такое отклонение порождает следующие последствия: с одной стороны, использование менее квалифицированного труда обеспечивает уменьшение фонда заработной платы, и как результат, снижение себестоимости оказываемых услуг и возможное увеличение прибыли; с другой стороны невысокая квалификация сказывается на качестве продукции, ее конкурентоспособности. Поэтому необходимо в плане подготовки и переподготовки рабочих кадров предусмотреть повышение квалификации фрезеровщиков.

А показатели о квалификации остальных рабочих соответствует плановым показателям.

В параграфе 2.2. дана общая характеристика образования рабочих всех цехов предприятия ООО «РМЗ «Синфефть-ОНПЗ», теперь рассмотрим уровень образования рабочих Цеха 13 и проанализируем его. И сделаем выводы по Цеху 13.

Таблица 9

Динамика уровень образования рабочих Цеха 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Образование | 2007 год | 2008 год | Абсолютное отклонение |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Высшее | 9 | 15 |  |
| Среднее профессиональное (техникум) | 32 | 32 | - |
| Начальное профессиональное (училище) | 27 | 29 | 2 |
| Среднее (школы мастеров, курсы переподготовки) | 16 | 15 | -1 |
| Итого | 84 | 91 | -7 |

Из таблицы видно, что в Цехе 13 высшее образование имеют 15 рабочих, абсолютное отклонение по сравнению с 2007 годом составило 6 человек. Среднее профессиональное образование имеют 32 рабочих; численность рабочих со средним профессиональным образованием в 2008 году не изменилось. При этом увеличилась численность рабочих с начальным профессиональным образование на 2 человека, и составила 29 рабочих. Также снизилось количество рабочих со средним образование до 15 человек.

**3 Пути повышения производительности труда за счет улучшения кадровой политики предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ»**

**3.1 Перечень мероприятий направленных на оптимизацию**

Изучив во второй главе обеспеченность предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ», можно сделать выводы, что на предприятии можно усовершенствовать кадровую политику. За счет улучшения кадровой политики можно увеличить производительность труда.

Мероприятия по улучшению кадровой политики предприятия:

1.Исходя из проведенного факторного анализа, который показал, что в 2008 году квалификация фрезеровщиков меньше на 0,67 предусмотренной планом. Предлагаю повысить квалификацию одному фрезеровщику с первого разряда до 2 разряда. Это приведет к повышению производительности труда.

2. Исходя из проведенного факторного анализа, который показал, что в 2008 году квалификация слесарей на 0,043 показателя больше предусмотренной в плане. Предлагаю сократить одного слесаря 2 разряда. Это сократит затраты на заработную плату, и как результат снизит себестоимость оказываемых услуг.

3. На предприятии почти отсутствует система стимулирования труда рабочих. Предлагаю разработать систему стимулирования на предприятия ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ», что приведет в более лучшему качеству труда, повышению производительности, и вследствие, к увеличению прибыли.

Учитывая результаты оценки исследуемого предприятия области стимулирования труда можно дать следующие рекомендации:

1. Ввести материальное поощрение в виде тринадцатой зарплаты;
2. Ввести гибкий график рабочего дня;
3. Повысить заинтересованность в обучении;
4. Применять программы обогащения труда;
5. Признавать ценность работника для предприятия, предоставлять ему творческую свободу;
6. Информировать работников о социальных выплатах и льготах, им положенных;
7. Установить контакт с Российским профсоюзом работников среднего и малого бизнеса;
8. Проводить АРМ, оценку и аттестацию персонала.

**3.2 Расчет экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий**

Исходя из проведенного факторного анализа, который показал, что в 2008 году квалификация фрезеровщиков меньше на 0,67 предусмотренной планом. Предлагаю повысить квалификацию одному фрезеровщику с первого разряда до 2 разряда. Это приведет к повышению производительности труда. Курсы повышение квалификации стоят 10000 тысяч, длительность 72 академических часа, проводятся в вечернее время 2 раза в неделю (вторник, четверг).

Численность промышленного производственного персонала равна 462 человека.

Потери рабочего времени одного работника в смену 30 минут.

Эффективный фонд времени составляет 223 рабочих дня.

Продолжительность смены каждого работника – 8 часов.

Среднегодовой фонд заработной платы на одного работника составляет 110790 рублей.

Нормативный коэффициент сравнений экономической эффективности = 0,15.

Коэффициент выполнения норм выработки = 1,013

Количество рабочих охваченных мероприятием = 1 человек.

Единый социальный налог = 0,26.

Единовременные затраты на внедрение мероприятия составляют 10000 рублей. В эти затраты включена: оплата услуг квалифицированного специалиста обучающего персонал из 1 человек.

Рассчитаем экономическую эффективность мероприятия.

1. Экономия времени, чел./час.



где *t* – число охваченных рабочих,

*Ф* – годовой фонд времени (262 дня),

– сокращение потери рабочего времени



2.Экономия численности, чел..



где – число охваченных рабочих,

 – годовой фонд времени (2238 часов).



3. Прирост производительности труда.



где *t* – число охваченных рабочих,

 – условное высвобождение численности.



4.Экономия заработной платы, руб.



где – условное высвобождение численности,

–фонд заработной платы на 1-го рабочего.



5.Экономия по отчислениям на социальные нужды:

 ,

где  – экономия заработной платы,

 – социальные отчисления (0,26)



6.Экономия себестоимости, руб.:

,

где – экономия заработной платы,



7.Годовой экономический эффект, руб.:

,

где– экономия себестоимости,

– единовременные затраты,

 – нормативный коэффициент изменения сравнений экономической эффективности,

(руб.)

Мероприятие по повышению квалификации рабочих является экономически эффективным. Оно принесет увеличение производительности труда на 70308,47 рублей уже в первый год.

**Заключение**

Эффективное и целенаправленное использование кадрового потенциала, управление им с целью повышения конкурентоспособности предприятия невозможно без осуществления целенаправленной кадровой политики.

В ходе данной работы было доказано, что трудовой потенциал, составляет базисную основу всей деятельности предприятия, которая даже имея большие производственные и финансовые ресурсы не сможет привести их в движение без высококвалифицированных специалистов.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию.

Изменение численности рабочих не влияет на объем производства продукции. Она влияет на время, затраченное на производство продукции. Между трудоемкостью продукции и производительностью труда имеется тесная взаимосвязь, выражающаяся в степени изменения трудоемкости продукции.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

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 (трудоемкость продукции) или выпуск 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.

Применение теории на практике было проанализировано на предприятии ООО «РМЗ«Сибнефть-ОНПЗ». Анализ показал,что уровень квалификации рабочих на предприятии ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ» соответствует предусмотренным ланом, растет число работников с высшим образованием.

Коэффициенты выбытия, прибытия, текучести при приеме сотрудников позитивным образом характеризуют состояние кадров ООО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ».

В целом же, предприятие имеет перспективный кадровый потенциал, который при умелом использовании его навыков и умений, может стать решающим фактором повышения эффективности деятельности всего предприятия.

Принимая во внимание данные проведенного анализа были внесены предложения по совершенствованию состава и структуры кадров с целью повышения эффективности деятельности ОАО «РМЗ «Сибнефть-ОНПЗ».

В качестве рекомендаций были предложены:

1. Повышение квалификации одного фрезеровщика;
2. Сокращение одного слесаря;
3. Разработка системы стимулирования на предприятии.

**Библиографический список**

1. Волков, О.И. Экономика предприятия: уч. / О.И. Волков, В.К. Скляренко.- М.: 2004.
2. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика производственной деятельности предприятия: учеб. пособие / В.Д. Герасимова. М.: Кнорус, 2008. –256 с.
3. Грищенко, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия./ О.В. Грищенко,-
4. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб./ В.В. Ковалев, О.Н. Волкова – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2008. – 424 с.
5. Костина, Г. Д. Способы укрепления кадрового потенциала/ Г.Д. Костина//Кадры предприятия .-2003.-№12.- С.
6. Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: учеб. пособие / В.И. Макарьева, Л.Е. Андреева. М.: Финансы и статистика, 2005. – 261 с.
7. Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. / Э.А. Маркарьян. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 560 с
8. Протасов В.Ф. Анализ деятельности предприятия (фирмы): производство, экономика, финансы, инвестиции, маркетинг./ В.Ф. Протасов. - М.: «Финансы и статистика», 2005.-536с.
9. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник/Г.В. Савицкая. 3-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М,2006.-425с.
10. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник./ В.И. Стражев; под общ. ред. В.И Стражева.-6-е изд.- Мн.: Высшая школа,2005.-480с.
11. Чернышева, Ю. Г. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: уч. Пособие/ Ю. Г. Чернышева, Э.А. Чернышев. –Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: изд-во центр «МарТ», 2003.-304.