ЦЕНТРОСОЮЗ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Негосударственное некоммерческое образовательное учреждение Кооперативный техникум тамбовского облпотребсоюза

Курсовая работа

по дисциплине

Экономика отрасли

Тема «Эффективность использования трудовых ресурсов в организациях потребительской кооперации» (на материалах Сосновского райпо)

Выполнил студент Толмачев С.А.

группы А-40 специальность 230103

«Автоматизированные системы обработки

информации и управления»

Форма обучения очная

Руководитель Рукина Т.А.

Тамбов 2009

Содержание

Введение

Глава I. Эффективность использования трудовых ресурсов в организациях потребительской кооперации

* 1. Трудовые ресурсы. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов
	2. Трудовые ресурсы потребительской кооперации

Глава II. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

2.1 Экономическая характеристика (Сосновского райпо)

2.2 Анализ производительности труда и факторов на неё влияющих

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

Введение

В организациях экономической деятельности особая роль отводится человеческому фактору. В предприятии человеческий фактор представлен трудовыми ресурсами.

В условиях развития рыночных отношений трудовые ресурсы играют немаловажную роль. Для предприятия трудовые ресурсы обеспечивают производительность труда, а следовательно и прибыль.

Вопрос эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики является наиболее актуальным, потому как от него зависит уровень занятости населения.

Объектом исследования курсовой работы является эффективность использования трудовых ресурсов.

Цель курсовой работы – рассмотреть показатели эффективности использования трудовых ресурсов и доказать на основе изучения этих данных необходимость совершенствования и реформирования трудовых ресурсов.

В связи с этим выделяют несколько определенных задач:

1. Выявление специфики механизма использования трудовых ресурсов

2. Определение социальной значимости использования трудовых ресурсов.

Информационно-аналитическую базу курсовой работы составили Гражданский кодекс РФ, различные нормативные акты, теоретические материалы по теме, а также практические материалы Сосновского райпо.

Глава I. Эффективность использования трудовых ресурсов в организациях потребительской кооперации

* 1. Трудовые ресурсы. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Экономический потенциал предприятия во многом характеризуется трудовыми ресурсами. Состав трудовых ресурсов и эффективность их использования оказывают большое влияние на результаты хозяйственной деятельности. Рынок труда и формирование персонала предприятия. ЙЦ условиях рыночной экономики отношения, связанные с формированием трудовых ресурсов предприятий, регулируются через рынок труда. В качестве товара на рынке труда выступает рабочая сила. Составные элементы рынка — спрос, предложение, цена рабочей силы. Цена рабочей силы характеризуется уровнем реальной заработной платы лиц, заняты трудовой деятельностью по найму. Спрос на рабочую силу представлен потребностью предприятий определенной отрасли в рабочей силе соответствующей квалификации и специальности. Предложение рабочей силы характеризуется показателями численности и структуры экономически активности населения.

Рынок труда связан с интересами людей, поэтому он всегда регулируется государством. Это регулирование проявляется через трудовое законодательство, основными задачам, которого являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Государственное регулирование охватывает отношения по организации и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; разрешению трудовых споров и др.

Государственное регулирование рынка труда осуществляется и через систему социальной защиты населения — службу занятости, социальное страхование, пенсионное обеспечение. Большое значение имеет установление и периодический пересмотр минимального размера заработной платы.

Каждое предприятие определяет потребность в трудовых ресурсах, исходя из видов и объемов хозяйственной деятельности. Определение состава работников, необходимых для выполнения намеченных работ, происходит по следующей примерной схеме:

• определяется вид деятельности, и рассчитываются объемы работ;

• устанавливаются требования к уровню квалификации, образования работников;

• рассчитывается необходимая численность рабочих для выполнения заданного объема работы;

• группируются родственные рабочие места, формируются отделы, секции, цеха, службы;

• подсчитывается число рабочих мест и должностей, составляется штатное расписание.

При формировании персонала предприятие должно учитывать имеющийся штат работников, возможности повышения квалификации, переподготовки, перемещения по должностям. Кроме того, изучаются источники привлечения персонала — найма новых работников.

В современных условиях формирование штата работников увязываются с финансовыми возможностями предприятий по оплате труда персонала, созданию необходимых условий труда, а также условий для повышения квалификации работников.

Состав трудовых ресурсов предприятия. Весь персонал? предприятия можно подразделить на две группы: рабочие ислужащие.

Рабочие (работники массовых профессий) — наиболее многочисленная группа. Это лица, занятые преимущественно в процессе создания материальных ценностей, поддержании в рабочем состоянии машин, механизмов, производственных помещений. В предприятиях торговли — это продавцы, кассиры, контролеры, рабочие по перемещению грузов, фасовщики и др.

В группе служащих выделяют следующие категории: руководители (директора предприятий, их заместители, руководители структурных подразделений), специалисты (инженерно-технические работники, менеджеры, экономисты маркетологи, юристы и др.), другие работники (секретари учетчики, статистики, лаборанты и др.

Показатели наличия и движения персонала. Наличие трудовых ресурсов характеризуется показателями численности работников на определенную дату и средней списочной численностью работников за определенный период. Средняя списочная численность работников определяется исходя и данных о численности лиц, состоящих в списках предприятия за каждый день отчетного периода.

Для характеристики состава трудовых ресурсов используют показатели соотношения различных категорий работников в общей численности персонала. Структура персонал может быть определена по разным признакам: по полу, воз расту, уровню образования, стажу работы и др.

Изменение численности и структуры персонала происходит вследствие приема на работу и увольнения работников на крупных предприятиях разрабатываются балансы движения кадров, в которых отражаются по каждой категории работников следующие показатели:

• наличие на начало периода;

• прием на работу за период;

• выбытие за период с указанием причин (уход на пенсию, призыв на службу в армию, перевод на другую работу, увольнение по собственному желанию, увольнение по инициативе предприятия и др.);

• наличие на конец периода.

Процессы движения персонала изучают при помощи следующих показателей:

1) коэффициент приема — отношение числа принятых за период работников к средней списочной численности работников;

2) коэффициент выбытия — отношение числа выбывших за период работников к средней списочной численности работников;

3) коэффициент текучести кадров — отношение числа работников, выбывших по собственному желанию и уволенных по причинам, связанным с личностью работника, к средней списочной численности работников за период;

4) коэффициент замещения — отношение разности числа выбывших и принятых работников к среднесписочному их числу за период. Этот коэффициент может принимать положительные и отрицательные значения. Если разность в числителе коэффициента положительна, то это означает, что часть принятых на работу возмещает убыль рабочей силы, а часть используется на новых рабочих местах. Отрицательное значение коэффициента возникает в случаях, когда число выбывших превышает число принятых работников. Это может быть связано с сокращением объемов производства, ликвидацией части рабочих мест в связи с техническим перевооружением и рядом других причин;

5) коэффициент постоянства кадров — отношение числа лиц, проработавших весь отчетный период, к числу работников на конец года. Этот коэффициент дополняет коэффициент текучести и применяется для оценки эффективности кадровой политики предприятия.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов. Производительность труда — основной показатель эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Для характеристики производительности труда используются показатели выработки.

В предприятиях торговли широко используется показатель объема оборота в расчете на одного среднесписочного работника за период. В промышленных предприятиях для характеристики производительности труда используется объем произведенной за период продукции в расчете на одного среднесписочного работника. Одновременно используется показатель трудоемкости, который отражает затраты труда (рабочего времени) на единицу продукции.

В зависимости от конкретных условий деятельности предприятия при расчетах производительности труда могут быть использованы данные о продукции в натуральных или в денежных измерителях. При использовании денежных измерителей объемов производства и реализации продукции важна; правильно оценивать динамику производительности труда,; устраняя влияние изменения цен на основе использовании данных о стоимости продукции в сопоставимых ценах.

Производительность труда может быть измерена также прибылью предприятия за определенный период в расчет на одного среднесписочного работника.

На производительность труда оказывают влияние следующие факторы:

• техническая вооруженность труда;

• качество трудовых ресурсов (профессиональная подготовка, образование, состояние здоровья и др.);

• организация и условия труда и отдыха;

• экономическое стимулирование труда.

Оценивая эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии, необходимо решать две самостоятельные задачи.

Во-первых,оценка производительности труда и разработка мер по ее повышению.

Во-вторых, оценка влияния результатов потребления ресурсов рабочей силы на издержки производства и обращения. Это обусловлено тем, что использование трудовых ресурсов связано не только с затратами на оплату труда, но и с уплатой единого социального налога, затратами на подготовку, повышение квалификации кадров, на создание необходимых условий труда, охрану труда и др. Предприятия заинтересованы в экономии затрат, однако затраты, связанные со стимулированием труда, с повышением качества трудовых ресурсов, необходимы и важны для будущего предприятия, для обеспечения его конкурентоспособности.

Эффективное использование трудовых ресурсов на предприятии достигается при следующих условиях:

1. Темпы роста результатов хозяйственной деятельности — объемов производства продукции, выручки от реализации продукции, выполнения работ оказания услуг, прибыли — должны быть выше темпов роста расходов, связанных с использованием трудовых ресурсов.

2. Темпы роста средней заработной платы работников должны соответствовать темпам роста производительности труда.

Управление трудовыми ресурсами. Управление трудовыми ресурсами на предприятиях включает:

• управление численностью и составом персонала;

• управление производительностью труда;

• управление стимулированием труда.

1. В процессе управления численностью и составом персонала ставятся задачи оптимизации затрат живого труда на выполнение основных видов работ на предприятии, заполнения необходимых рабочих мест работниками соответствующих профессий, специальностей, квалификаций.

На первом этапе проектируют трудовые процессы, определяют общий объем работ, распределяют его по группам исполнителей.

Следующий этап — нормирование труда, т. е. разработка системы норм труда. Эта система может включать:

• нормы численности работников для выполнения определенного объема работы;

• нормы времени, т. е. необходимые затраты времени одного или группы работников на выполнение отдельных видов работ (в расчете на единицу работы) при заданных организационно-технических условиях. Такие нормы устанавливают в человеко-часах.

• нормы выработки — объемы работ в натуральном или денежном измерении в расчете на одного работника определенной квалификации в единицу времени (час, день);

• нормы обслуживания — необходимое количество единиц оборудования, площади, рабочих мест, которое должно быть обслужено одним работником в течение определенного времени.

В процессе нормирования труда обычно используют следующие методы: хронометраж (при повторяющихся операциях), фотографию рабочего дня (для определения структуры затрат времени на протяжении смены).

На основе планового объема работ и норм труда рассчитывается плановая численность работников предприятия. Затем с учетом анализа имеющейся численности персонала и его состава, а также анализа эффективности использования рабочего времени формируется персонал предприятия. При этом осуществляется комплекс мероприятий по подбору необходимых работников, по повышению квалификации работающих, закреплению кадров и др.

2. Управление производительностью труда нацелено на поиск и реализацию путей и резервов роста производительности труда на предприятии. Содержание этой функции управления состоит в следующем: выбор системы показателей для характеристики производительности труда; анализ производительности труда и определение возможных путей ее повышения; разработка мероприятий по повышению производительности труда. 54

Большое значение имеет изучение производительности труда не только в целом по предприятию, но и по структурным подразделениям, группам персонала, отдельным работникам.

3. Управление стимулированием труда имеет целью обеспечение роста доходов работников, дифференциацию доходов в соответствии с трудовым вкладом каждого работника в общие результаты деятельности предприятия. Эта функция управления персоналом включает: выбор форм и систем заработной платы; построение на предприятии тарифной системы; построение системы дополнительного стимулирования труда; планирование средств на стимулирование труда.

1.2 Трудовые ресурсы потребительской кооперации

Основными факторами производства являются капитал и труд. Труд — это целесообразная деятельность человека. Значимость человеческого фактора систематически повышается. От его активной роли в социально-экономической жизни страны во многом зависит развитие общества.

Рынок труда — составная часть рыночных отношений. Основными его элементами являются спрос, предложение и цена рабочей силы. Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей работников. Спрос на рабочую силу определяется потребностью хозяйствующих субъектов в найме людей для осуществления конкретного вида деятельности. Предложение зависит от величины трудовых ресурсов, имеющихся на рынке, или могут быть представлены «а нем. Взаимосвязь между спросом и предложением проявляется через цену рабочей силы, т. е. через механизм оплаты труда.

Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ. Трудовое законодательство содержит нормативные акты по социальному партнерству в сфере труда, заключению трудового договора, оплате и нормированию труда и т. п.

Трудовые ресурсы страны — это численность населения в трудоспособном возрасте. Основная их часть занята в материальном производстве. Положительной тенденцией следует считать увеличение доли работников, занятых в непроизводственной сфере.

На 1 января 2007 г. на предприятиях торговли и питания РФ было занято 12,4 млн. чел., или 19% общей численности работников.

Трудовые ресурсы, занятые на предприятиях, выражаются в численности работников. При этом различают понятия "трудовой потенциал" и "кадры предприятия".

Трудовой потенциалохватывает всю численность работников предприятия (списочный состав, совместители, по договорам гражданско-правового характера).

Основной, штатный состав работников представляет собой кадры предприятия.

Опыт убеждает, что для стабильного и устойчивого развития хозяйственной деятельности потребительское общество должно располагать не только необходимыми материально-техническими ресурсами, но и высоко квалифицированным кадровым составом.

В зависимости от выполняемых функций выделяют следующие категории работников предприятия: рабочие, руководители, специалисты, младший обслуживающий персонал.

Рабочие непосредственно связаны с созданием продукции или оказанием услуг. На предприятиях торговли — это работники торгового зала (контролеры-кассиры, продавцы и т. п.), а также вспомогательный состав (фасовщики, упаковщики и др.). На предприятиях питания — это работники кухни и обеденного зала (повара, официанты, буфетчики, рабочие цехов по выработке кулинарной продукции, полуфабрикатов и т. п.).

К руководителям относят аппарат управления — председателя правлений потребительских обществ и их союзов, директора предприятий и их заместители, начальники управлений и отделов (главный бухгалтер, главный экономист и т. п.).

Специалисты — это часть управленческого аппарата потребительских обществ и их союзов, отдельных предприятий (бухгалтеры, экономисты, менеджеры, юристы, маркетологи, инженеры, технологи и т. п.).

Младший обслуживающий персонал — это секретари, кассиры, экспедиторы, дворники, уборщики, охрана и другие работники, занимающиеся хозяйственными и прочими видами обслуживания.

Функциональные обязанности всех категорий работников отражаются в должностных инструкциях, которые разрабатываются и утверждаются на каждом предприятии с соблюдением основных положений Трудового кодекса РФ.

Для выполнения определенных функций по занимаемой должности работники должны иметь соответствующую квалификацию, т. е. необходимый уровень специальных знаний и практических навыков.

Структуракадрового персонала характеризуется удельным весом различных категорий работников и квалификаций в их общей численности. Она зависит от отрасли предприятия (торговля, питание), объема деятельности, уровня механизации и автоматизации торгово-технологических процессов и др. В процессе анализа выявляются и оцениваются структурные сдвиги в кадровом составе предприятия.

Подобный анализ проводится по возрастным группам с выделением численности молодежи, по половому признаку.

Содержание рабочей силы связано с определенными затратами. К ним относят расходы на оплату труда работников, включаемые в состав издержек предприятия, социальные выплаты, Премии за счет прибыли предприятия, расходы на подготовку повышение квалификации кадров. Важным направлением экономного расходования этих средств является повышение эффективности использования трудового потенциала на основе роста производительности труда работников.

Труд работников торговли имеет ряд особенностей по сравнению с трудом работников отраслей материального производства, которые затрудняют оценку производительности их труда. К ним относятся: широкий ассортимент реализуемых товаров, динамичность и сезонный характер спроса покупателей, неравномерность покупательских потоков и др. Трудоемкость оборота розничной торговли зависит от множества факторов, в частности от цены и стоимости покупки, местонахождения и режима работы торговой сети. В связи с этим выручка от реализации товаров в расчете на одного работника не в полной мере отражает производительность труда. Для сравнительного анализа целесообразно учесть трудоемкость продажи отдельных товаров и изменения цен.

При анализе эффективности использования трудовых ресурсов, занятых на предприятиях торговли и питания, можно рассчитать оборот на одного работника (выработка) в сопоставимых ценах.

На основе анализа разрабатываются меры повышения Качественного состава персонала и эффективности его использования. К ним относят:

* - Стабильное и устойчивое развитие социально-экономической деятельности; — улучшение организации и условий труда работников;
* — усиление мотивизации и заинтересованности работниц, в конечных результатах деятельности предприятия;
* — снижение текучести кадров;
* — формирование сплоченного и слаженного трудового коллектива;
* — повышение уровня квалификации работников;
* — создание организационно-экономических и социальных условий для усиления трудовой активности работников.
* Вопросы оплаты труда работников, методики комплексного анализа и планирования показателей по труду подробно изложены в главе VII "Труд и заработная плата работников торговли и питания".

Глава II. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

2.1 Экономическая характеристика (Сосновского райпо)

Сосновский район расположен на севере Тамбовской области, протянулся с запада на восток вдоль тупиковой ветви Юго-Восточной железной дороги Богоявленск – Челновая и далее до среднего течения реки Цна. Граничит с Рязанской областью, Моршанским, Пичаевским, Тамбовским, Никифоровским районами. Площадь территории района 2,5 тыс. кв. км.

Количество населенных пунктов на территории района 74. В районе 22 сельских администраций.

Район характеризуется развитым сельским хозяйством. В специализации сельского хозяйства ведущую роль занимают зерновые культуры в сочетании с техническими и кормовыми культурами. Развито молочно-мясное производство и свиноводство.

Промышленность представлена маслоделием, мясным и спиртовым производством. Сложились вдоль линии железной дороги Сосновка – Ламим. Лесопильная сосредоточена в правобережной части реки Цны.

Важнейшей транспортной магистралью района является железная дорога Богоявленск – Челновая. Через районы проходит участок автомобильной дороги Тамбов – Моршанск – Рязань.

Сосновское райпо образовано в 1939 году. Председатель совета Чербаев Юрий Михайлович, председатель правления Некрасова Валентина Ивановна. Юридический адрес: р.п. Сосновка, ул. Вокзальная,23.

Численность населения Сосновского райпо, обслуживаемого потребительской кооперацией составляет 29,7тыс. чел. Райпо объединяет 9826 пайщиков. Среднесписочная численность работников райпо за 2007 год составила 370 человек, т.е. снизилась на одного человека по сравнению с прошлым годом.

Основным видом деятельности райпо является торговля. Оборот розничной торговли за 2008 год составил 133128 тыс. руб., т.е. увеличился по сравнению с 2007 годом на 28,9%. В обороте розничной торговли райпо преобладают продовольственные товары. Их удельный вес в 2008 году составил 83,8%, в том числе 10,1% приходится на алкогольные напитки и пиво.

Материально-техническая база торговли представлена 66 магазинами торговой площадью 2571 кв.м. В торговле занято 158 человек, в том числе 115 работника прилавка.

В райпо действуют 10 предприятий общественного питания на 5,92 посадочных места. Численность работников общественного питания составила в 2008 году 48 человек, в том числе 11 работников кухни.

Розничный оборот общественного питания составил 12372 тыс. руб., т.е. возрос на 14,5% по сравнению с прошлым годом.

Доля продукции собственного производства увеличилась на 38% и составила 50,5%. Среднемесячная заработная плата работников питания возросла на 20,6% и составила 6342 руб.

Промышленность представлена 10 производственными цехами, в том числе по 2 кондитерских цеха, и цеха по производству хлеба и хлебобулочных изделий, по одному цеху кондитерских изделий, безалкогольных напитков, киселя и полуфабрикатов. Объем продукции отпускных ценах составил 38210,7 руб. Хлебопечений в общем выпуске продукции занимает 68,1%.

Производство хлеба и хлебобулочных изделий 1519 тонн, что на 1,4% меньше чем в прошлом году.

Среднесписочная численность работников производства составила 96 человек. В хлебопечении заняты 14 человек. Заготовительную деятельность осуществляют работники магазинов, только для собственных нужд райпо. Вцелом райпо в 2008 году имеет прибыль до налогообложения 4390 тыс. руб., что на 974 тыс. руб. больше прошлого года. Чистая прибыль в отчетном году составила 1754 тыс. руб., что на 722 тыс. руб. больше чем в прошлом году.

Собственные оборотные средства райпо, на 1.01.09 составили 6582 тыс. руб. Долгосрочные кредиты райпо составляют 219 тыс. руб. Краткосрочные займы и кредиты на конец года составили 2245 тыс. рыб.

Краткосрочные займы представлены привлеченные средствами населения. Размер кредиторской задолженности на конец года составил 15656 тыс. руб., а дебиторской задолженности 888 тыс. руб. Стоимость имущества Сосновского райпо за год возросла на 19,8% и составила на конец года 34419 тыс. руб. В составе активов райпо преобладают оборотные активы. На конец года они занимают 71,8% во всем имуществе, что на 2,5% меньше чем на начало года.

2.2 Анализ производительности труда и факторов на неё влияющих

Рассмотрим динамику и структуру кадрового персонала Сосновского райпо, для этого составим аналитическую таблицу 2.1 «Динамика и структура кадрового персонала Сосновского райпо

Таблица 2.1 Динамика и структура кадрового персонала Сосновского райпо

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предшествующий год | Отчетный год | Динамика, % | Отклонения(+ -) |
| Кол-во чел. | %к итогу | Кол-во чел. | %к итогу |  |
| **А** | **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| I. Категории работников:Рабочие профессии | 101 | 80,8 | 101 | 80,1 | 100,0 | -0,7. |
| Руководящий состав | 4 | 3,2 | 4 | 3,2 | 100,0 | **-** |
| Специалисты | 13 | 10,4 | 15 | 11,9 | 115,4 | +1,5 |
| Младший обслуживающий состав | 7 | 5,6 | 6 | 4,8 | 85,7 | -0,8 |
| **Итого** | 125 | 100,0 | 126 | 100,0 | 100,8 | **X** |
| II. Квалификацииработников: |  |
| Высшее образование | 15 | 12,0 | 16 | 12,7 | 106,7 | +0,7 |
| Среднее профессиональное образование | 89 | 71,2 | 92 | 73,0 | 103,4 | +0,8 |
| Не имеют профессионального образования | 21 | 16,8 | 18 | 14,3 | 85,7 | -1,5 |
| **Итого** | 125 | 100,0 | 126 | 100,0 | 100,8 | **X** |

Показатели табл. 2.1 отражают улучшение кадрового состава работников потребительского общества. Увеличилась численность специалистов за счет некоторого снижения численности младшего обслуживающего персонала (МОП). Введены должности маркетолога и юриста, сокращена должность экспедитора путем рационализации доставки товаров в торговую сеть.

Положительная тенденция — сокращение численности работников, не имеющих профессионального образования, путем увеличения лиц, окончивших средние специальные учебные заведения. Отрицательный момент: в предшествующем году из 17 руководителей и специалистов имели высшее образование 15 человек, в отчетном году картина ухудшилась —из 19человек имеют высшее образование только 16 человек.

Подобный анализ проводится по возрастным группам с выделением численности молодежи, по половому признаку.

Содержание рабочей силы связано с определенными затратами. К ним относят расходы на оплату труда работников, включаемые в состав издержек предприятия, социальные выплаты, Премии за счет прибыли предприятия, расходы на подготовку 11 повышение квалификации кадров. Важным направлением экономного расходования этих средств является повышение

Теперь исследуем показатели использования трудовых ресурсов, для этого составим аналитическую таблицу 2.2

Таблица 2.2 «Показатели эффективности использования трудовых ресурсов занятых в торговле Сосновского райпо»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Предшествующий год | Отчетный год | Темп роста | Отклонения(+ -) |
|  |  |  |
| Оборот розничнойторговли в сопоставимых ценах | тыс. руб. | 40 284 | 53632 | 133,1% | +13348 |
| Среднесписочная численность работников в торговле | чел. | 154 | 158 | 102,6% | +4 |
| Оборот на одного работника | тыс. руб. | 261,6 | 339,4 | 129,7% | +77,8 |

Рассчитаем темп роста:

А) по обороту розничной торговли

(54632/40284)\*100%=133,1%

Б) по среднесписочной численности работников

(158/154)\*100%=102,6%

В) по обороту на 1 работника

(339,4/261,6)\*100%=129,7%

Рассчитаем отклонения:

А) по обороту розничной торговли

54632-40284=13348 тыс. руб.

Б) по среднесписочной численности работников

158-154=4человека

в) по обороту на 1 работника

339,4-261,6=77,8 тыс. руб.

Из произведенных нами расчетов можно сделать следующие выводы: в отчетном году оборот розничной торговли составил 53632 тыс. руб., что на 13348 тыс. руб. больше чем в предшествующем, оборот на одного работника составил 339,4 тыс. руб., это на 77,8 тыс. руб., чем в прошлом году. В связи с этими выводами можно сказать трудовые ресурсы используются рационально.

Заключение

Объектом исследования курсовой работы является эффективность использования трудовых ресурсов. В организациях экономической деятельности особая роль отводится человеческому фактору. В предприятии человеческий фактор представлен трудовыми ресурсами.

Выполненные в данной курсовой работе исследования можно сделать следующие выводы: в Сосновском райпо идет улучшение кадрового состава работников потребительского общества. Увеличилась численность специалистов за счет некоторого снижения численности младшего обслуживающего персонала (МОП). Введены должности маркетолога и юриста, сокращена должность экспедитора путем рационализации доставки товаров в торговую сеть. Отрицательный момент: в предшествующем году из 17 руководителей и специалистов имели высшее образование 15 человек, в отчетном году картина ухудшилась — из 19человек имеют высшее образование только 16 человек. Что касается эффективности использования трудовых ресурсов, то в Сосновском райпо в использовании трудовых ресурсов преобладают интенсивные факторы, что надо оценить положительно.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организациях потребительской кооперации необходимо более тщательно оценивать производительность труда и разрабатывать меры по ее повышению, а также

оценивать влияния результатов потребления ресурсов рабочей силы на издержки производства и обращения. Это обусловлено тем, что использование трудовых ресурсов связано не только с затратами на оплату труда, но и с уплатой единого социального налога, затратами на подготовку, повышение квалификации кадров, на создание необходимых условий труда, охрану труда и др.

Список литературы

1.Гражданский кодекс Российской Федерации.

2.Трудовой кодекс Российской Федерации.

3. Федеральный закон от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ. "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации".

4. Федеральный закон от 11 июля 1997 г. № 97-ФЗ. "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации".

5. Постановление Правительства РФ от 7 января 1999 г., № 24. "О повышении роли потребительской кооперации в обеспечении населения продовольствием".

6.Фридман А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 628 с.

7. Владимирова Л. П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие. М.: ИТК "Дашков и К°", 2004.

8. Грибов В. Д., Грузинов В. П. Экономика предприятия: Учеб. пособие. Практикум. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2008.

9. Зайцев Я. Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2001.

10. Ильин А. И. Планирование на предприятии: Учебник, 2-е изд., перераб. Минск: Новое знание, 2001.

11. Микроэкономика. Теория и российская практика: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям / Под редакцией А. Г. Грязновой и А. Ю. Юданова. 2 изд. М.: "КноРус": "ГНОМ и Д", 2007.

12. Петров П. В, Соломатин А. Н. Экономика товарного обращения: Учебник для вузов. М.: ИНФРА М., 2001.

13. Практикум по экономике организации (предприятия): Учеб. пособие / Под ред. проф. Я. В. Тальминой и проф. Е. В. Чернецовой. М.: Финансы и статистика, 2007.

14. Раицкий К. А. Экономика предприятия: Учебник для вузов. М.: ИТК "Дашков и К°", 2007.

15. Стратегическое планирование / Под ред. Э. А. Уткина. М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1998.

16. Управление затратами на предприятии: Учеб. пособие. 2 изд., перераб. и доп. / Лебедев В. Г., Дроздова Т. Г, Кустарев В. П., Асаул А. И., Осоръева И. Б.; Под общ. ред. Г. А. Краюхина. СПб.: ИД "Бизнес-пресса", 2008.