**Введение**

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации. Дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. В то же время трудовые отношения – едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса. Подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнёрства на предприятии.

Трудовые ресурсы являются одним из важнейших факторов любого производства. Их состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий. Причинами, обусловливающими необходимость анализа трудовых ресурсов, являются исследование состава кадров с целью выявления обеспеченности ими и причин текучести трудовых ресурсов, повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Объектом исследования является характеристика использования кадрового состава на предприятии. В качестве субъекта предприятие ОАО «Оренбургские минералы».

Предметом исследования является характеристика и анализ использования трудовых ресурсов на предприятии.

Целью курсовой работы является изучение и анализ эффективности использования трудовых ресурсов конкретного предприятия, 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 аспектов использования трудовых ресурсов предприятия и их характеристика;
* изучение численности, состава, распределения, использования трудовых ресурсов и их динамики;
* анализ обеспеченности организации рабочей силой в количественном и качественном отношении;
* изучение показателей обучения работников предприятия;
* выявление путей эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии.

**1. Теоретические аспекты использования кадрового состава на предприятии**

* 1. **Понятие трудовых ресурсов и их характеристика**

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Кадры или трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной его деятельностью.

К трудовым ресурсам относиться население в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет включительно); за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II группы и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а. также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике. Также под трудовыми ресурсами предприятия в условиях рыночной экономики необходимо понимать всю совокупность работающих лиц как по найму, так и собственников, которые вкладывают свой труд, физические и умственные способности, знания и навыки, а также денежные сбережения в проведение хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Трудовой потенциал предприятия должен быть соответствующим его производственному потенциалу и обеспечивать довольно высокие показатели эффективности хозяйствования. Трудовые ресурсы являются объектом управления на уровне государства, региона, отрасли, предприятия.

Кроме постоянных работников, в деятельности предприятия могут принимать участие другое трудоспособное население, на основе кратковременного трудового договора, т.е. много предприятий кроме основной деятельности выполняют функции, которые не соответствуют главному их назначению, под персоналом предприятия в условиях рыночной экономики следует понимать все совокупность работающих как по найму, так и собственников, трудовой потенциал которых соответствует производственному и обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность.

Главным элементом всей системы управления народным хозяйством являются кадры, которые в одно и тоже время могут выступать как объектом, так и субъектом управления. Работники предприятия выступают объектом потому, что они являются частью производственного процесса. Кадры представляют собой штатный состав работников предприятий, учреждений, организаций подразделяются на две большие группы: кадры управления и рабочие кадры.

Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию.

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

* списочная и явочная численность работников предприятия и(или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
* среднесписочная численность работников предприятия и(или) его внутренних подразделений за определенный период;
* удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;
* темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
* средний разряд рабочих предприятия;
* удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и(или) работников предприятия;
* средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
* текучесть кадров по приему и увольнению работников;
* фондовооруженность труда работников и(или) рабочих на предприятии и др.

Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала предприятия и тенденциях их изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

1. Списочная численность работников предприятия – это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.
2. Явочная численность – это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д.).
3. Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда. других показателей. Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12). Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава с учетом приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.
4. Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала предприятия и его внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда (Ф) в человеко-днях или в человеко-часах.

Качественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ.

Качественные характеристики персонала предприятия и качество труда оценить значительно сложнее. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Длительные дискуссии по этим вопросам в экономической литературе в 1940–60-х и в 70-х годах наметили лишь основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда:

1. экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж);
2. личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность);
3. организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда);
4. социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

**1.2 Категории производственного персонала**

Структурная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия разделяются на несколько категорий и групп. Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к непромышленному персоналу предприятия.

Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т.е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой промышленно-производственный персонал. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств своего предприятия.

Работники промышленно-производственного персонала подразделяются на две основные группы:

* рабочие;
* служащие.

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. В свою очередь рабочие обычно подразделяются на основных и вспомогательных.

В группе служащих обычно выделяются такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие. Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется классификатором профессий рабочих, должностей и тарифных разрядов служащих, имеющих, по существу, значение общероссийского государственного стандарта. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники, управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.). К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности. К собственно служащим относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Профессионально – квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. При этом под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью – вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

**1.3 Показатели динамики и состава персонала**

Рациональное использование промышленно-производственного персонала – непременное условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов.

При анализе различных аспектов использования трудовых ресурсов используют различные показатели.

При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом. С этой целью рассматриваются:

* + состав и структура промышленно–производственного персонала;
	+ обеспеченность организации и ее подразделений рабочими, административно–управленческим персоналом;
	+ обеспеченность квалификационным составом работающих;
	+ движение рабочей силы.

Трудовые ресурсы по численному составу и уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники и принимаются другие. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

1. Коэффициент оборота по приему персонала ():



|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.1) |

где – количество принятого персонала на работу (чел.);

– среднесписочная численность персонала (чел.).

1. Коэффициент оборота по выбытию ():



|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.2) |

где – количество уволившихся работников (чел.).

1. Коэффициент текучести кадров (.):



|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.3) |

где – количество уволившихся работников по собственному желанию (чел.);

– количество уволившихся работников за нарушение трудовой дисциплины (чел.).

1. Коэффициент общего оборота кадров (.):



|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.4) |

При анализе движения кадров особое внимание уделяют причинам увольнения работников. Основными причинами увольнения являются: естественная убыль (вследствие смерти); коллективные и индивидуальные увольнения; перемену служебного положения (или переводы на другие должности); уход на пенсию; истечение срока контракта.

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и др.)

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

Использование рабочего времени анализируется путем сопоставления отчетных данных с плановыми показателями. Но, прежде всего, необходимо дать общую оценку использования рабочего времени. В этом случае объектом анализа является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от аналогичного показателя за предыдущий период или от планового показателя. Рассмотрим формулу фонда рабочего времени:

|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.5) |

где - продолжительности рабочего года (количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год);

- средней продолжительности рабочего дня (часов).

Снижение продолжительности рабочего года отражает целодневные потери рабочего времени, а изменение в сторону снижения продолжительности рабочего дня – величину внутрисменных простоев.

Объектом анализа в данном случае является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от соответствующего показателя за предыдущий год. На это отклонение могут повлиять такие факторы как: изменение численности рабочих, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

**2. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия на примере ОАО «Оренбургские минералы»**

**2.1 Общая характеристика деятельности предприятия ОАО «Оренбургские минералы»**

Комбинат «Оренбургские минералы» является самым молодым предприятием в отрасли – он введен в эксплуатацию в 1979 году. Расположен комбинат в Оренбургской области, г. Ясный. При его проектировании и строительстве были учтены последние достижения науки и техники, использован опыт, накопленный за многие годы на отечественных и зарубежных обогатительных предприятиях. Сегодня это высокомеханизированное горно-обогатительное предприятие, оснащенное современным оборудованием, производственные процессы которого максимально автоматизированы. В инфраструктуру комбината входят: Рудоуправление, обогатительная Фабрика и Производственно-сервисное управление.

Комбинат «Оренбургские минералы» работает на базе Киембаевского месторождения и производит хризотиловое волокно широкого ассортимента по прогрессивной технологии, позволяющей удовлетворить специфические требования к нашей продукции различных производств. Продукция отгружается российским потребителям, а также зарубежным более чем 24 стран мира.

ОАО «Оренбургские минералы» производит хризотиловое волокно 3–7 групп с различной длиной волокна в соответствии с ГОСТ 12871–93. Кроме стандартных марок хризотила комбинат предлагает смеси марок хризотилового волокна с необходимыми потребителям показателями качества. Из отходов обогащения и вскрышных пород вырабатываются нерудные строительные материалы: щебень, отсев гранитный – посыпка крупнозернистая и песчано-щебеночные смеси.

Киембаевское месторождение хризотилового волокна, на базе которого работает комбинат «Оренбургские минералы», расположено на восточном склоне Южного Урала, на территории Оренбургской области в 450 км от г. Оренбурга. Добычей и подачей руды на обогатительную фабрику занимается Рудоуправление, включающее себя железнодорожный цех, горный цех, цех технологического транспорта. Хризотиловая руда поступает на обогатительную Фабрику в необходимом количестве и соответствующего качества. Обогатительная фабрика является высокоавтоматизированным предприятием, способным перерабатывать до 10 млн. т руды в год. Фабрика состоит из дробильно-сортировочного комплекса, цеха обогащения и цеха готовой продукции. В 2004 году начал работать цех по производству полипропиленовых мешков для упаковки асбеста.

Производственно-сервисное управление является вспомогательным подразделением комбината. Работники ПСУ занимаются строительством и ремонтом зданий и жилых домов. На данный момент комбинат «Оренбургские минералы» занят восстановлением будущего Бизнес-центра (бывший долгострой), строится коттеджный поселок, который состоит из щитовых домов. Также строители ПСУ заняты на строительстве нового стадиона. РСЦ комбината на данный момент является одной из самых крупных строительных организаций Восточного Оренбуржья.

Комбинат на протяжении всей своей истории всегда уделял и уделяет особое внимание улучшению состояния окружающей среды на территории влияния горнопромышленного комплекса. Ежегодно разрабатывается План природоохранных мероприятий, создана и функционирует система экологического мониторинга.

Взяв на себя маловыгодные для комбината с экономической точки зрения проекты по строительству, решаются жилищные проблемы. В 2005 году ОАО «Оренбургские минералы» сдало в эксплуатацию 40-квартирный жилой дом, восстановление крупнейшего в городе Ясный долгостроя восьмидесятых – Дворца Культуры. В 2006 году комбинат вплотную занялся коммунальным хозяйством города. ОАО «Оренбургские минералы» организовало дочернее предприятие ООО «Городское коммунальное управление».

Ежегодно комбинат вкладывает более 160 млн. руб. в развитие производства, новую технику и инвестиционные проекты, обеспечивая тем самым устойчивое положение предприятия на рынке.

В 2005 году ОАО «Оренбургские минералы» вошло в десятку лучших предприятий области, получило почетный приз на областном конкурсе как предприятие высокой социальной активности.

В руководство комбината пришли новые люди, образованные по-европейски, мыслящие новыми категориями. Они четко видят сегодняшний и завтрашний день предприятия, важное значение придают модернизации производства, стараются соблюдать гарантированные социальные права работников, заботятся о профессиональном росте кадров.

**2.2 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия**

Состав работающих на предприятии принято анализировать по численному составу, структуре, соответствию рабочих мест составу работников предприятия, динамике численного состава, текучести, выбытию, приему и обороту кадров.

Состав кадров ОАО «Оренбургские минералы» представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Состав кадров ОАО «Оренбургские минералы» за 2006–2008 гг., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | Отклонения 2008–2006 гг. | Отклонения 2008–2007 гг. |
| абс., чел. | отн., % | абс., чел. | отн., % |
| 1 | Численность ППП | 3013 | 3263 | 3268 | 255 | 8,46 | 5 | 0,15 |
| 1.1 | Рабочие: | 2474 | 2672 | 2701 | 227 | 9,18 | 29 | 1,09 |
| – основные | 786 | 930 | 955 | 169 | 21,5 | 25 | 2,69 |
| – вспомогательные | 1688 | 1742 | 1746 | 58 | 3,44 | 4 | 0,23 |
| 1.2 | Служащие | 539 | 591 | 567 | 28 | 5,2 | -24 | -4,06 |
| 2 | Численность НПП | 30 | 31 | 32 | 2 | 6,6 | 1 | 3,23 |
| 3 | Численность, всего | 3043 | 3294 | 3300 | 257 | 8,45 | 6 | 0,18 |

Из таблицы 2.1 видим, что численность персонала в ОАО «Оренбургские минералы» на начало года в 2008 году составила 3300 человек, по сравнению с 2006 годом увеличилась на 257 человек и составила отклонение 8,45%, а в сравнении с 2007 годом увеличилась на 6 чел. и рост составил всего 0,18%. Мы видим, что в 2008 году состав кадров значительно увеличился, численность промышленно-производственного персонала в сравнении с 2006 г. возросла на 8,46%, а относительно 2007 г. Увеличилась только на 0,15%. Относительная величина рабочих и служащих растет в 2008 г. Относительно 2006 г. 9,18% и 5,2% соответственно, что нельзя сказать о 2007 годе, абсолютная величина показывает уменьшение служащих на 24 чел., а по относительному показателю составляет -4,06%.

В таблице 2.2 рассмотрены динамика и структура среднесписочной численности кадров предприятия.

Таблица 2.2. Динамика и структура среднесписочной численности ОАО «Оренбургские минералы» за 2006–2008 гг., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | Удельный вес, % | Отклонения 2008–2006 гг. | Отклонения 2008–2007 гг. |
| 2006 | 2007 | 2008 | абс., чел. | отн., % | абс., чел. | отн., % |
| 1 | Руководители | 205 | 215 | 223 | 6,8 | 6,59 | 6,82 | 18 | 8,78 | 8 | 3,72 |
| 2 | Специалисты | 229 | 270 | 287 | 7,6 | 8,27 | 8,78 | 58 | 25,33 | 17 | 6,3 |
| 3 | Служащие | 18 | 19 | 17 | 0,6 | 0,58 | 0,52 | -1 | -5,5 | -2 | -10,5 |
| 4 | Рабочие | 2474 | 2672 | 2701 | 82,11 | 81,89 | 82,65 | 227 | 9,18 | 29 | 1,09 |
| 5 | Ученики | 87 | 87 | 40 | 2,89 | 2,67 | 1,23 | -47 | -54,02 | -47 | -54,02 |
| 6 | Итого | 3013 | 3263 | 3268 | 100 | 100 | 100 | 255 | 8,46 | 5 | 0,15 |

Рассматривая динамику и структуру из таблицы 2.2 мы видим, что наибольший удельный вес в общей численности кадров занимают рабочие, важное звено предприятия, а именно, доля рабочих в 2008 году 82,65%, в 2007 году – 81,89%, в 2006 году соответственно 82,11% от работающих Доля специалистов на предприятии в 2008 г. 8, 78% относительно 2006 г. увеличилась на 58 чел., отклонение составило 25,33%, а в сравнении с 2007 г. доля специалистов 8,27% незначительно набрала вес на 6,3%. Удельный вес учеников в 2008 г. составил 1,23%, их численность снизилась на 47 человек (54,02%) относительно 2007 и 2008 гг.

С высшим образованием доля в общей численности персонала составила в 2007 году 9,3%, в 2006 году – 8,9% и в 2005 году соответственно 12,2% от работающих. В среднем около 6,7% трудовых ресурсов предприятия являются руководителями, их доля в общей численности составила в 2008 году 6,82%, в 2007 году – 6,59% и в 2006 году соответственно 6,8%. Несколько преобладают ученики, их доля в общей среднесписочной численности персонала составила в 2006 году 2,89%, в 2007 году – 2,67% и в 2008 году – 1,23. Наименьшее количество персонала служащие, их доля в общей численности работающих составила в 2008 году 0,52%, в 2007 году – 0,58% и в 2006 году – 0,6%.

Рассмотрим динамику показателей движения рабочей силы в таблице 2.3, при ее составлении будем использовать коэффициенты движения рабочей силы: коэффициент приема, выбытия, текучести и общего оборота кадров, рассчитанные соответственно по формулам: 1.1, 1.2, 1.3 и 1.4 рассмотренным в п. 1.3 данной работы.

Таблица 2.3. Динамика движения рабочей силы ОАО «Оренбургские минералы» за 2006–2008 гг., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | Изменения 2008–2006 гг. | Изменения 2008–2007 гг. |
|
| абс., чел. | отн., % | абс., чел. | отн., % |
| 1 | Принято | 715 | 776 | 567 | -148 | -20,7 | -209 | -26,9 |
| 2 | Уволено | 524 | 526 | 562 | 38 | 7,25 | 36 | 6,84 |
| 1.2 | По собственному желанию | 170 | 156 | 150 | -20 | -11,76 | -6 | -3,85 |
| 1.3 | На учебу | 48 | 52 | 53 | 5 | 10,42 | 1 | 1,9 |
| 1.4 | На пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом | 234 | 251 | 299 | 65 | 27,8 | 48 | 19,12 |
| 1.5 | В вооруженные силы | 46 | 43 | 40 | -6 | -13,04 | -3 | -6,9 |
| 1.6 | За нарушение трудовой дисциплины | 26 | 24 | 20 | -6 | -23,08 | -4 | -16,6 |
| 3 | Численность, всего | 3013 | 3263 | 3268 | 255 | 8,46 | 5 | 0,15 |
| 4 | Коэффициент приема кадров | 0,237 | 0,238 | 0,174 | -0,063 | - | -0,064 | - |
| 5 | Коэффициент выбытия кадров | 0,174 | 0,161 | 0,172 | -0,002 | - | 0,011 | - |
| 6 | Коэффициент текучести кадров | 0,065 | 0,055 | 0,052 | -0,013 | - | -0,003 | - |
| 7 | Коэффициент оборота кадров | 0,063 | 0,077 | 0,002 | -0,061 | - | -0,075 | - |

Из таблицы видно, что коэффициент оборота кадров в 2008 году уменьшился на 0,075 по сравнению с 2007 годом и на 0,061 по сравнению с 2006 годом, что свидетельствует о увеличении мобильности рабочей силы на предприятии. О снижении количества уволенных работников свидетельствует тенденция снижения коэффициента текучести рабочей силы, так в 2008 году его значение составило только 0,003 от данного показателя в 2007 году и на 0,013 в 2006 году. Количество принятых на работу постепенно снижается, так коэффициент приему на работу в 2008 году снизился на 0,064 и 0,063 по сравнению с 2007 и 2006 годами соответственно. Коэффициент выбытия увеличился в 2008 г. на 0,011 по сравнению с 2007 г., что говорит о увеличении увольнений на предприятии, но снижается на 0,002 в сравнении с 2006 годом.

Полноту использования кадров предприятия можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за год, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Анализ использования трудовых ресурсов и их отклонение проводится на основании исходных данных, представленных в таблице 2.4

Таблица 2.4. Использование трудовых ресурсов ОАО «Оренбургские минералы» за 2006–2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | Отклонения 2008–2007 гг. |
| абс. | отн., % |
| 1 | Среднегодовая численность работников, чел. | 3013 | 3263 | 3268 | 5 | 0,15 |
| 2 | Отработано дней одним рабочим в год, дней | 310 | 209 | 210 | 1 | 0,48 |
| 3 | Средняя продолжительность рабочего дня, часов | 7,97 | 7,973 | 7,98 | 0,007 | 0,09 |
| 4 | Фонд рабочего времени, чел.-часов | 7444219,1 | 5437322,891 | 5476514,4 | 39191,509 | 0,72 |

Произведем анализ фонда рабочего времени, используя метод абсолютных разниц, влияние этих факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом цепной подстановки, расчеты приводим по формуле 1.5:

 = 3263 209 7,973 = 5437322,891

 = 3013 310 7,97 = 7444219,1

() = (3268 – 3263) 209 7,973 = + 8331,785

() = (3263 – 3013) 310 7,97 = + 617675

Это значит, что увеличение рабочих в 2007 г. (()) на 5 чел., а в 2006 г. (()) на 250 чел. увеличило фонд рабочего времени на 8331,785 и 617675 чел.-часов соответственно.

() = 3263 (210 – 209) 7,973 = + 26015,899

() = 3013 (209 – 310) 7,97 = – 2425374) 1

Это значит, что увеличение рабочих дней на 1 в 2007 г. (()) и сокращение на 101 день в 2006 г. (()), увеличило фонд рабочего времени на 26015,899 и сократило на 2425374,61 чел.-часов.

() = 3263 209 (7,98 – 7,973) = + 4773,769

() = 3013 310 (7,973 – 7,97) = + 2802,09

Это значит, что увеличение рабочего дня на 0,007 часов в 2007 году (()) и в 2006 году (()) на 0,003 часов увеличило фонд рабочего времени на 4773,769 и 2802,09 чел.-часов соответственно.

Таким образом, фонд рабочего времени в 2008 году относительно 2007 года увеличили на 39191,509 часов, в том числе за счет увеличения численности работников – 8331,785 часов, за счет увеличения рабочих дней на сутки – на 26015,899 часов и за счет увеличения продолжительности рабочего дня – на 4773,769 часов.

В среднем одним работником отработано 209 вместо 210 дней, в связи с этим потерей рабочего времени на одного работника не обнаружено.

Внутрисменных потерей рабочего времени за один день (смену) не обнаружено, так как было увеличено на 0,007 (7,98 – 7,973), а за все отработанные работниками дни – 4773,769 (0,007 209 3013). Общий избыток времени в 2008 году составил 39121,453 часов (26015,899 + 4773,769 + 8331,785).

Анализируя приведенные данные, очевидно, что увеличение численности рабочих положительно влияет на фонд рабочего времени, также с увеличением отработанных дней и продолжительности рабочего времени фонд рабочего времени увеличивается.

Рассмотрим данные показателей обучения работников, приведенные в таблице 2.5.

Таблица 2.5. Динамика показателей обучения работников ОАО «Оренбургские минералы» за 2006–2008 гг., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | Изменения 2008–2006 гг. | Изменения 2008–2007 гг. |
| абс., чел. | отн., % | абс., чел. | отн., % |
| 1 | Повышение квалификации | 992 | 425 | 583 | -409 | -41,23 | 158 | 37,18 |
| 2 | Вторая профессия | 357 | 167 | 363 | 6 | 1,68 | 196 | 117,37 |
| 3 | Переподготовка | 255 | 196 | 174 | -81 | -31,76 | -22 | -11,22 |
| 4 | Итого | 1604 | 788 | 1120 | -484 | -30,17 | 332 | 42,13 |

Из таблицы 2.5 видим, что на предприятии ОАО «Оренбургские минералы» абсолютная величина обучения работников выше в 2008 г. относительно 2007 г., их относительная величина составляет 42,13%, а относительно 2006 года понижается и принимает отрицательное отклонение – 30,17%. Сумма показателей обучения в 2006 году высокий (1604 чел.), относительно 2007 (788 чел.) и 2008 (1120 чел.) гг.

Положительные результаты имеет получение второй профессии работниками его рост в 2008 году относительно 2007 и 2006 гг. составили 196 и 6 человек, и 117,37% и 1,68% соответственно.

Показатель переподготовки с каждым годом снижается. Численность переподготовки работников составила в 2008 году – 174 человека, в 2007 г. – 196 чел. и в 2006 году – 255 чел. соответственно. Процент изменения численности работников по переподготовке 2008 года (174 чел.) к 2007 (196 чел.) и к 2006 (255 чел.) гг. отрицателен и принимает значения соответственно 11,22% и 31,76%.

**3. Оптимизация использования трудовых ресурсов предприятия**

Рост производительности труда – один из наиболее важных способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Производительность труда можно повысить:

1. путем сокращения затрат труда на ее производство и интенсификации производства;
2. внедрения комплексной механизации и автоматизации производства;
3. более совершенной техники, технологии и передовых методов труда;
4. сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства;
5. материально-технического снабжения;
6. обеспеченности рабочих фронтом работ;
7. повышения творческой активности и квалификации персонала и других факторов.

Все вышеперечисленное в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на один рубль выполненных работ (услуг) в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость).

Побуждение работников предприятия к реализации поставленных перед ними целей и задач является объективной необходимостью и осознается всеми руководителями. Как показывает практика, наиболее эффективными стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека в признании его как личности и возможность самовыражении. Поэтому руководители предприятия должны придавать большее значение методу мотивации труда. Основными формами мотивации (стимулирования) работников предприятия являются:

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия. Она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона. Заработок работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в труде и включает различные доплаты и премии.
2. Системы внутрифирменных льгот работникам предприятия: субсидированное и льготное питание, установка на предприятии автоматов для продажи горячих напитков и закусок; продажа продукции предприятия своим работникам со скидкой (обычно 10% и более); полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно; предоставление своим работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента; предоставление права пользования транспортом фирмы; оплата больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников за счет предприятия; эффективное премирование, доплаты за стаж работы на предприятии и др.
3. Нематериальные льготы и привилегии персоналу: предоставление права на скользящий, гибкий график работы; предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе; более ранний выход на пенсию и др.
4. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующий его квалификационный рост. Привлечение работников к управлению предприятием также повышает их мотивацию, поскольку в данном случае решается проблема отчуждения их от предприятия и его руководителей. Всемирное развитие горизонтальных связей и горизонтальных структур управления организационной основой для мотивации работников.
5. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.

Образование различных неформальных функциональных групп работников (например, кружки качества), участие в которых формирует чувство непосредственной причастности к делам всего предприятия.

Моральное поощрение работников.

1. Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия, а также повысить его конкурентоспособность на рынке.

На предприятии необходимо разрабатывать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Одним из наиболее действенных способов стимулирования работников является эффективная система оплаты труда. При этом средства на оплату труда следует использовать так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты, что создает возможности для наращивания воспроизводства на предприятии.

Каждое предприятие должно разработать схему анализа показателей по труду и заработной плате, уточняя его ежегодно с учетом накопленного опыта, и делать достоянием всех работников.

Необходимо на предприятии выполнять анализ показателей по труду и заработной плате с учетом сложившихся тенденций по стране в целом и в регионе.

Реформирование заработной платы является приоритетной задачей в политике Правительства Российской Федерации и имеет следующие направления:

– использование рыночных регуляторов и механизмов социального партнерства и системы договорных отношений между предпринимателями и наемными работниками;

– постепенное приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума и сокращение (по мере улучшения экономического положения) необоснованного разрыва между минимальным размером оплаты труда и среднемесячной заработной платой;

– поэтапное восстановление роли оплаты труда как основного источника доходов и важнейшего стимула экономической активности работников.

Механизм материального стимулирования должен строиться на принципе заработной платы каждого работника, как от личного вклада, так и от конечных результатов работы коллектива. Таким образом, структура заработной платы работников будет выглядеть следующим образом:

60 – 70% – основная заработная плата: тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки (за тяжелые условия труда, работу в ночное время, сверхурочные и т.д.);

30 – 40% – дополнительная заработная плата: стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждения за индивидуальные (высокую производительность труда, экономию ресурсов) и коллективные (рост прибыли предприятия) результаты труда.

Таким образом, деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Потому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с кадрами.

Высокий уровень оборота рабочей силы и текучести кадров может объясняться либо особенностями производственно-хозяйственной деятельности и бизнеса, либо неудачной кадровой политикой предприятия. Поэтому для сокращения текучести кадров могут быть предусмотрены следующие мероприятия:

1. улучшение условий труда и его оплаты;
2. максимально полное использование способностей работников;
3. совершенствование коммуникаций и обучения;
4. проведение эффективной политики социальных (корпоративных) льгот;
5. постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;
6. повышение степени привлекательности от выполняемых видов деятельности и др.

Определение места и времени дефицита рабочей силы и прогнозирование спроса на рабочую силу на рынке труда в первую очередь связаны с планированием и прогнозированием трудовых ресурсов определенных специальностей и квалификации на тех или иных региональных рынках труда. При этом чем выше уровень квалификации рабочей силы, тем выше конкуренция между предприятиями на данных рынках.

Опыт показывает, что эффективными способами найма рабочей силы являются рассылка рекламных объявлений, а также неформальные контакты с кадровыми службами сходных организаций.

Обучение, подготовка и переподготовка работников связаны с необходимостью обеспечения максимального соответствия способностей и возможностей работника характеру и содержанию работы, а также с необходимостью максимального использования и развития всех способностей работника. Основная причина предприятия ОАО «Оренбургские минералы», обуславливающая необходимость обучения и переподготовки кадров непосредственно является конкуренция, требующая сокращения затрат и более эффективного использования трудовых ресурсов, технологические изменения, укрупнение производства, развитие потенциала работников и др.

Кроме материального стимулирования работников система мотивации труда должна включать в себя:

– моральное поощрение (доска почета, вручение почетных грамот, присуждение наград, поощрения в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами работников);

– социальные программы (улучшение условий труда, льготные путевки в оздоровительные и спортивные лагеря для детей работников, программы по оздоровлению работников, подарки для детей работников на Новый год);

– подготовка и переподготовка кадров, поощрение профессионального роста и должностного продвижения сотрудников;

– меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация, чтобы минимизировать количество случаев нежелательного поведения работников (опоздания, преждевременный уход с рабочего места, прогулы, нарушение производственной дисциплины, правил охраны труда, воровство).

Затраты на оплату труда формируются в сумме затрат и измеряются в процентах к объему продаж и это делает их сопоставимыми с уровнями доходов, расходов на продажи и прибыли и величиной цены.

Каждое предприятие должно определять систему мер по определению имеющихся недостатков в деле организации оплаты труда и тем самым добиваться повышения эффективности хозяйственной деятельности.

А предприятия, которые необоснованно допустили увеличение расходов на оплату труда, тем самым уменьшают свои возможности в конкурентной борьбе.

В реальной действительности важно понимать, что от работы трудового коллектива зависит процветание предприятия. И четко сформулированная и реализуемая на практике политика руководства в области оплаты труда, предусматривающая достижения согласованности интересов работников и работодателей, позволит привлечь и закрепить высококвалифицированные кадры, обеспечивая их заинтересованность в повышении индивидуальных и коллективных результатов труда.

**Заключение**

В курсовой работе «Характеристика кадрового состава на предприятии» исследованы и изучены трудовые ресурсы ОАО «Оренбургские минералы» за период 2006–2008 годы. Данное предприятие занимается производством хризотилового волокна широкого ассортимента по прогрессивной технологии, а из отходов обогащения и вскрышных пород вырабатываются нерудные строительные материалы

В результате изучения структуры персонала ОАО «Оренбургские минералы» по категориям работников видим, что большую часть среди всего персонала предприятия занимают рабочие.

В процессе изучения и анализа использования трудовых ресурсов изучена степень обеспеченности рабочих мест производственного подразделения персоналом в требуемом для производства профессиональном составе, эффективности трудовых ресурсов предприятие недостаточно полно использует имеющиеся трудовые ресурсы, поскольку имеют место потеря времени в следствие сокращения рабочих дней, оказывающие негативное влияние на фонд рабочего времени.

Обучение, подготовка и переподготовка работников связаны с необходимостью обеспечения максимального соответствия способностей и возможностей работника характеру и содержанию работы, а также с необходимостью максимального использования и развития всех способностей работника.

Кадровая политика и цели предприятия в области трудовых ресурсов должны соответствовать общим целям предприятия. Мероприятия по их реализации включают и меры по увеличению производительности труда и высвобождению рабочей силы.

На уровень текучести рабочей силы на предприятии оказывает влияние множество факторов: род деятельности предприятия, пол и возраст работающих, общее состояние конъюнктуры и др. Следует отметить, что с текучестью рабочей силы связаны довольно существенные затраты. Высокий уровень оборота рабочей силы и текучести кадров может объясняться либо особенностями производственно-хозяйственной деятельности и бизнеса, либо неудачной кадровой политикой предприятия. Таким образом, деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Потому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с кадрами.

В данной курсовой работе:

* изучены теоретические аспекты трудовых ресурсов предприятия;
* дана краткая характеристика деятельности предприятия ОАО «Оренбургские минералы»;
* произведен анализ структуры персонала предприятия среднесписочной численности кадров, динамики показателей обучения персонала, анализ динамики численности персонала;
* рассчитаны коэффициенты движения персонала;
* выполнен анализ использования рабочего времени (методом цепных подстановок) и выявлены причины потерь рабочего времени;
* определены направления по оптимизации использования трудовых ресурсов.

Источниками информации для курсовой работы послужили данные рабочего времени, состава кадров, движения рабочей силы и показатели обучения, представленные в курсовой работе.

Важность и актуальность характеристики и анализа состоит в необходимости выявления недостатков в использовании трудовых ресурсов на предприятии, нахождение путей и мероприятий позволяющих находиться кадрам в постоянном составе и стабильном положении.

В целом по курсовой работе была достигнута цель и решены все поставленные задачи, а предприятию были даны практические рекомендации по более эффективному использованию трудовых ресурсов и улучшению организации труда и предложены мероприятия по совершенствованию мер поощрения и наказания работников.

**Список литературы**

1. Анализ хозяйственной деятельности: Учебник / И.А. Белобжецкий, В.А. Белобородова, М.Ф. Дьячков и др.; под ред. В.А. Белобородовой, 2 – е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 352 с. – ISBN 978–985–475–232–5
2. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / Л.А. Богдановская, Г.Г. Виногоров, О.Ф. Мигун и др.; под общ. ред. В.И. Стражева. – 2 – е изд., стереотип. – М.: Выш.шк., 1996. – 363 с. – ISBN 978–5–238–01234–5
3. Волков, О.И. Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. проф. О.И. Волкова, доц. О.В. Девяткина. – 3 – е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 601 с. – ISBN 978–5–16–002990–0
4. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: Учебник для вузов / под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 4 – е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 670 с. – ISBN 978–5–238–01201–8
5. Грибов, В.Д. Экономика предприятия. / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – Изд. М.: Финансы и статистика, 2003. – 335 с. – ISBN 5–279–02338–8
6. Ильин, А.И. Экономика предприятия: учебник / А.И. Ильин. – Изд. М.:МИНСК, Новое знание, 2007. – 236 с. – ISBN 978–985–475–232–7
7. Любушин, Н.П. Анализ финансово – экономической деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов / Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова; под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 471 с. – ISBN 5–276–59646–8
8. Потёмкина, В.М. Финансы предприятий: учеб. пособие. / В.М. Потемкин. – Донецк: КИТИС, 2000. – 276 с. – ISBN 5–7975–0109–0
9. Ришар, Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Ж. Ришар; под ред. Л.П. Белых. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 375 с. – ISBN 978–985–475–232–7
10. Сафронов, Н.А. Экономика предприятия: учебник / под ред. проф. Н.А. Сафронова. – М.: Юрист, 2002. – 605 с. – ISBN 5–7975–0109–0
11. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – Изд. М.: ИНФРА-М, 2006. – 528 с. – ISBN 5–16–002194–9
12. Ширенбек, Х. Экономика предприятия: учеб. пособие. / Х. Ширенбек. – Изд. 15 – е, М.: Питер, 2005. – 850 с. – ISBN 978–5–91180–155–7
13. Экономика предприятия: Учебник для вузов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова и др.; Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. Е.М. Купрякова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. – 367 с. – ISBN 978–5478–55–5