**Содержание**

Введение

ГЛАВА 1. Роль кадров предприятия в решении задач экономического и социального развития

1.1 Понятие, состав и структура кадров предприятия

1.2 Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии

ГЛАВА 2. Уровень обеспеченности и характеристика использования кадров в Новосергиевском дорожном управлении

2.1 Организационно-экономическая характеристика

Новосергиевского дорожного управления

2.2 Наличие и движение рабочей силы

2.3. Уровень производительности и оплаты труда персонала

предприятия

ГЛАВА 3. Резервы повышения производительности в Новосергиевском дорожном управлении

Выводы и предложения

Список литературы

Приложение

**Введение**

Производство каждой страны и каждой отрасли зависит от ряда факторов. Такими факторами являются кадры, труд и оплата труда.

Кадры наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. На рост производительности труда влияет существующая в каждый момент времени система оплаты труда, так как оплата является стимулирующим фактором для роста квалификации труда, повышения технического уровня выполненной работы. трудовой кадры

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производительный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Данная курсовая работа посвящена вопросам кадров, их состоянию и путям улучшения их использования. Цель исследования – рассмотреть роль кадров в решении задач экономического и социального развития, а также провести оценку уровня обеспеченности и характеристику использования кадров в Новосергиевском дорожном управлении. Объект исследования – кадры Новосергиевского дорожного управления.

Задачи исследования состоят в следующем:

* рассмотреть понятие, состав и структуру кадров предприятия;
* изучить государственное регулирование трудовых отношений на предприятии;
* проанализировать организационно-экономическую характеристику Новосергиевского ДУ;
* разобраться в наличие и движение рабочей силы;
* изучить уровень производительности и оплаты труда персонала предприятия;
* рассмотреть пути повышения производительности в дорожном управлении.

Данная тема, на мой взгляд, актуальна, т.к. основными факторами производства на предприятии являются: средства труда, предметы труда и кадры. Основная роль принадлежит кадровому потенциалу на предприятии. Именно кадры играют главную роль в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и на сколько успешно работает предприятие в целом.

Основой для написания курсовой работы послужили специальные литературно-справочные источники: справочники, периодическая литература, учебники, Положения и инструкции по работе с кадрами, и т. д.

**ГЛАВА 1. Роль кадров предприятия в решении задач экономического и социального развития**

* 1. **Понятие, состав и структура кадров предприятия**

Всем известна фраза «Кадры решают все», и с этим нельзя не согласиться. При неправильно подобранных кадрах, предприятие или организация не смогут эффективно работать. Каждое предприятие при этом имеет свои особенности. В условиях рынка и усиливающейся конкуренции проблемы, связанные с кадрами, становятся особенно актуальными. Любая организация может достичь самых высоких целей, любых прибылей при наличии одного условия – если у неё есть специалисты, способные решать поставленные задачи. Так что же такое кадры предприятии?

Под ***кадрами предприятия*** понимается совокупность работников различных 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 не основной деятельностью.

В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные, руководители, специалисты, служащие.

К специалистам относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием. Это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: бухгалтера, экономисты, инженеры, юрисконсультанты, техники, механики и т.д.

Младший обслуживающий персонал (МОП) – это работники, выполняющие работы по содержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а так же другие подсобные рабочие (дворник). К ученикам относятся лица, проходящие производственное обучение, или частично участвующие в производстве.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции; осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: агенты по снабжению, секретари-машинистки, кассиры, делопроизводители, экспедиторы и др. Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

К руководителям относят работников, занимающих должности руководителя предприятия. Это лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они подразделяются на линейных, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы, и функциональных, возглавляющих функциональные отделы или службы. По уровню, занимаемому в общественно системе управления народным хозяйством, все руководители подразделяются на: руководителей низового звена (мастера, прорабы, начальники небольших цехов), среднего звена (директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов) и высшего звена (руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств).

К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным - рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.

Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей. Внутри специальности работников можно разделить по уровню квалификации.

***Профессия –*** это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства.

***Специальность*** – это вид деятельности в пределах данной профессии, которая имеет специфические особенности и требует от работника специальных знаний и навыков.

***Квалификация*** – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

По уровню квалификации рабочих можно разделить на: неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных. Квалификация рабочих определяется разрядами. Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалисты 1, 2, 3-й категории и без категории.

Соотношение перечисленных категорий работников в общей их численности, выраженное в процентах, называется ***структурой кадров***.

В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников dPi с общей среднесписочной численностью персонала предприятия P (формула 1.1).

dPi = Pi/ P или dPi = (Pi\*100)/P. (1.1)

где Pi среднесписочная численность работников i категории, человек.

Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании. ***Штатное расписание*** предприятий и организаций - это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течение года путем внесения в него соответствующих изменений по приказу руководителя предприятия.

В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

Списочная численность работников предприятия это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.

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.)

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 количества календарных дней месяца. Среднесписочная численности 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).

Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала предприятия и (или) его внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда (Фр.т.) в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чс.п.) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Тр.в.) (формула 1.2):

Фр.т. = Чс.п. \* Тр.в. (1.2)

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. В это связи определяется коэффициент текучести кадров КТ (формула 1.3):

КТ=Ч (ув.)/ССЧ\*100%, (1.3)

где КТ-коэффициент текучести персонала;

Ч (ув.)- количество уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины за исследуемый период (по причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, например по переводу или сокращению);

ССЧ - среднесписочная численность персонала за исследуемый период.

Используя среднесписочную численность работников можно определить коэффициент стабильности персонала (формула 1.4) и коэффициент постоянства персонала (формула 1.5):

Кс=Чз/Чк\*100%, (1.4)

где Кс- коэффициент стабильности персонала;

Чз– число сотрудников определенной категории, принятых в качестве замены (замещения), прошедших период адаптации;

Чк- общая численность работников рассматриваемой категории.

Кпк = Чог/ССЧ\*100% (1.5)

где Кпк- коэффициент постоянства кадров;

Чог- численность сотрудников, состоящих в списочном составе весь отчетный год.

Для руководства предприятия важно знать причины увольнения работников. Стабильность кадров – залог успешной работы предприятия. Добровольные увольнения помимо финансовых потерь усугубляют плохую репутацию организации.

***Вывод.*** Кадры предприятия – это совокупность работников, занятых на предприятии, выполняющих работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью. Кадры предприятия делятся на категории в зависимости от выполняемых функций. Каждый работник имеет свой уровень квалификации.

* 1. **Государственное регулирование трудовых отношений на предприятии**

***Трудовые отношения –*** отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. [[1]](#footnote-1)

Основной предмет трудовых отношений – работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении дисциплине данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, повседневно выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-трудовые отношения, а также методы управления и механизм их использования. Ее задачами являются принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости **и** миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т.д.

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

* организации труда и управлению трудом;
* трудоустройству у данного работодателя;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
* социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
* надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* разрешению трудовых споров;
* обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законам.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются:

* свобода труда (свобода выбора труда и свобода соглашения на определённый труд, свобода выбора профессии и рода деятельности);
* запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда (данные принципы раскрываются в статьях 3 и 4 трудового кодекса);
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда (соответствие условий труда требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, на выходные и нерабочие праздничные дни, на ежегодный оплачиваемый отпуск);
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе (учитывается производительность труда, квалификация и стаж работы по специальности) и переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и законных интересов;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных связанных с ними отношений;
* социальное партнёрство;
* обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого работника на защиту государством его трудовых прав и свобод;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, права на забастовку;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого трудового договора;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется: трудовыми законодательством, состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу Российской Федерации.

Состав основных органов и организаций, образующих государственную систему управления трудовыми ресурсами РФ заключается в следующем:

**Законодательная власть** осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Она представлена Федеральным Собранием в лице двух палат - Совета Федерации и Государственной Думы. Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной Думой. Совет Федерации также обладает правами по участию в законодательной деятельности, но они имеют иной характер, чем у Госдумы. Совет Федерации не наделен правом принимать законы, но он правомочен одобрять или отклонять федеральные законы, принятые Госдумой.

**Органы исполнительной власти** осуществляют исполнение законов; на них возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Исполнительную власть осуществляет Правительство РФ, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции РФ федеральных законов, нормативных указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике. Правительство формирует федеральные и отраслевые министерства, службы и агентства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами (Федеральная служба по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ), так и образовательные, научные. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и т.п.

**Судебные органы** осуществляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Верховный, Высший Арбитражный и Конституционный, федеральные суды, а также Министерство юстиции.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

***Вывод.*** Трудовые отношения основываются на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником трудовой функции за плату. Они регулируются трудовым законодательством и иными правовыми актами. В состав органов и организаций, образующих государственную систему управления трудовыми ресурсами РФ входят законодательная власть, органы исполнительной власти, судебные органы.

**ГЛАВА 2. Уровень обеспеченности и характеристика использования кадров в Новосергиевском дорожном управлении**

**2.1 Организационно-экономическая характеристика Новосергиевского дорожного управления**

Государственное унитарное предприятие «Оренбургремдорстрой» (далее – «Предприятие) было образовано в июне 2004 года. Новосергиевское дорожное управление с 1 июля 2004 года является филиалом ГУП «Оренбургремдорстрой». Расположено дорожное управление в п. Новосергиевка Оренбургской области по адресу: ул. Дорожная, 6. Начальник ДУ – Харин Александр Анатольевич, главный бухгалтер ДУ – Решетова Нина Сергеевна.

Филиал является обособленным подразделением Предприятия, не является юридическим лицом, осуществляет свою деятельность от имени Предприятия, имеет отдельный баланс, который входит в сводный баланс Предприятия, расчетные счета в банках, круглую печать со своим наименованием, а также соответствующие штампы и бланки.[[2]](#footnote-2)

Новосергиевское дорожное управление включает административное управление, автотранспортный парк, дорожно-строительный парк, ремонтные мастерские, асфальтобетонный завод, склад. Имеется также котельная и подъездной путь, который является одним из источников поступления денежных средств за счет аренды (Приложение 1).

Новосергиевское ДУ самостоятельно осуществляет бухгалтерский, налоговый и иной учет всех хозяйственных операций филиала. Результаты деятельности отражаются в регулярной отчетности, которая представляется Предприятию в форме, объеме и в сроки, установленные предприятием.

Чистая прибыль, полученная в отчетном периоде и оставшаяся у филиала после уплаты установленных действующим законодательством налогов и других обязательных платежей, используется в следующем порядке:

* 50% прибыли остается в распоряжении филиала и расходуется на решение вопросов профилактики профессиональных заболеваний, укрепления здоровья работников филиала, строительства жилья для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, материального поощрения работников, и иные не противоречащие действующему законодательству цели;
* 50% прибыли отчисляется в централизованный фонд Предприятия, средства которого расходуются по решению Совета руководителей Предприятия.

Для формирования централизованного резервного фонда Предприятия филиал осуществляет ежегодные отчисления в размере 5% от доли чистой прибыли, оставшейся в распоряжении филиала, до достижения размера 10% уставного фонда Предприятия. Резервный фонд Предприятия предназначен для покрытия его убытков в случае отсутствия иных средств, и не может быть использован для других целей.

Основные экономические показатели хозяйственной деятельности Новосергиевского ДУ представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Основные экономические показатели хозяйственной деятельности Новосергиевского ДУ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показатель*** | ***2007г.*** | ***2008г.*** | ***2009г.*** | ***09г. к 07г. в %*** |
| Среднегодовая численность работников, чел | 152 | 153 | 146 | 96 |
| Фонд оплаты труда, т. руб. | 35695,4 | 42837,6 | 39752,7 | 111,37 |
| Средняя з\плата, руб. | 19877 | 24535 | 22233 | 111,85 |
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг, т. руб. | 116625 | 234069 | 213496 | 183 |
| Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, т. руб. | 87544 | 180675 | 149374 | 170,63 |
| Валовая прибыль, т. руб. | 29081 | 53394 | 64119 | 220,48 |
| Прибыль (убыток) от продаж, т. руб. | 13603 | 29458 | 40555 | 298,13 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения, т. руб. | 17112 | 28289 | 40559 | 237,02 |
| Чистая прибыль (убыток), т. руб. | 17111 | 28278 | 40556 | 237,02 |

Филиал создан для достижения уставных целей Предприятия, удовлетворения общественных потребностей в результатах его деятельности и получения прибыли, и от имени ГУП «Оренбургремдорстрой» осуществляет в установленном законодательном порядке следующее:

* содержание, ремонт, реконструкцию и строительство автомобильных дорог и искусственных сооружений на них, зданий и сооружений, объектов социально-культурного назначения;
* организацию работ по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, аварий, катастроф, стихийных бедствий в части проведения мероприятий по восстановлению объектов дорожного хозяйства;
* подготовку объектов мобилизационного назначения;
* топогеодезические и маркшейдерские работы;
* работы природоохранного назначения;
* разработку месторождений общераспространенных полезных ископаемых открытым способом, ведение гидромеханизированных работ, разработку карьеров песка, щебня, песчано-гравийной смеси;
* производство, хранение и реализацию сырья, материалов и конструкций;
* ремонт и техническое обслуживание подвижного состава на собственной производственной базе;
* перевозочную деятельность на автомобильном транспорте;
* оказание транспортных и транспортно-экспедиционных услуг;
* торгово-закупочную деятельность.

Имущество Новосергиевского ДУ является государственной собственностью Оренбургской области, закреплено за Предприятием на праве хозяйственного ведения Комитетом по управлению государственным имуществом и природными ресурсами Оренбургской области, передано филиалу в пользование и учитывается на его отдельном балансе, являющемся частью баланса Предприятия.

Источником формирования имущества филиала являются:

* имущество, закрепленное за филиалом Предприятия;
* доходы филиала от его деятельности;
* амортизационные отчисления;
* иные не противоречащие законодательству источники.

Основной строительный сезон начинается в апреле и заканчивается в октябре – ноябре (в зависимости от погодных условий). В течение этого периода выполняются работы по ремонту, реконструкции и строительству автомобильных дорог, В зимний период выполняются работы по расчистке дорог от снега, устранению гололедицы и текущему содержанию.

Выполнение плана по Новосергиевскому дорожному управлению за последний год составило: федеральная а/дорога – 6361116р., территориальные а/дороги – 29430337р., улично-дорожная сеть (ремонт) – 2987620р., содержание а/дорог – 41161500р., капитальный ремонт а/дорог - 197237200 внешний заказ – 130861809р.

***Вывод.*** Новосергиевское ДУ является филиалом ГУП «Оренбургремдорстрой». Дорожное управление занимается ремонтом, строительством и содержанием а/дорог. 50% прибыли остается у филиала, другие 50% отчисляются в фонд ГУП «Оренбургремдорстрой».

**2.2 Наличие и движение рабочей силы**

Трудовые отношения — едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Хорошо подобранный трудовой коллектив — одна из основных задач работодателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса.

Трудовые ресурсы Новосергиевского дорожного управления весьма высоки. Коллектив слаженный и достаточно укомплектованный, среднесписочная численность работающих на сегодняшний день составляет 146 человек.

Весь персонал управления разделен на 2 категории – это инженерно-технические работника (ИТР) куда входят руководители, специалисты, служащие и вторая категория – рабочие. Общая численность работников на 1 января 2010 года составляет 126 человек. Количество ИТР – 27 человек, что составляет 21,4% от общего числа работников, количество рабочих - 99 человек, что составляет 78,6% от общего числа работников.

Все производство дорожного управления подразделяется по видам работ на 2 типа; основное производство и вспомогательное производство. К вспомогательному производству относятся: уборщики служебных и производственных помещений, операторы котельной, токари, аккумуляторщики, слесари, электрогазосварщики – всего 15 человек, что составляет 11,9% от общего числа работников. Оставшиеся 111 человек относятся к основному производству и составляют 88,1% от общего числа работников.

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует структуру кадров. Приведем расчет структуры кадров Новосергиевского ДУ на основании формулы 1.1 в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Состав и структура численности работающих в Новосергиевском ДУ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Категории работающих** | **Состав, чел** | **Структура, %** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Основные производство (всего), в том числе: | 111 | 76 |
| а | ИТР | 27 | 18,5 |
| б | Рабочие | 84 | 57,5 |
| 2. | Вспомогательные производство (всего), в том числе: | 15 | 10,3 |
| а | Уборщики служебных и производственных помещений | 2 | 1,4 |
| б | Операторы котельной | 3 | 2 |
| в | Токари | 2 | 1,4 |
| г | Аккумуляторщики | 1 | 0,7 |
| д | Слесари | 4 | 2,7 |
| е | Электрогазосварщики | 3 | 2 |
| 3. | Рабочие (всего), в том числе: | 84 | 57,5 |
| а | Водители автомобилей | 29 | 19,9 |
| б | Машинисты скрепера | 13 | 8,9 |
| в | Машинисты автогрейдера | 5 | 3,4 |
| г | Трактористы | 18 | 12,3 |
| д | Машинисты катка | 7 | 4,8 |
| е | Работники асфальтобетонного завода | 8 | 5,5 |
| ж | Дорожные рабочие | 4 | 2,7 |
| 4. | Специалисты (всего), в том числе: | 21 | 14,4 |
| а | Мастера строительных и монтажных работ | 7 | 4,8 |
| б | Бухгалтера | 3 | 2 |
| в | Инженера | 4 | 2,7 |
| г | Инспектор по кадрам | 1 | 0,68 |
| д | Механики | 2 | 1,4 |
| е | Техники | 2 | 1,4 |
| ж | Заведующая складом | 1 | 0,68 |
| з | Заведующий подсобным производством | 1 | 0,68 |
| 5. | Руководители (всего), в том числе: | 6 | 4,1 |
| а | Начальник | 1 | 0,68 |
| б | Главный инженер | 1 | 0,68 |
| в | Начальники отделов | 4 | 2,7 |
|  | **ИТОГО (общая численность)** | 126 | 86,3 |

Из таблицы наглядно видно, что управление делает акцент на основное производство, которое составляет 76% от среднесписочной численности. Это вполне объяснимо, поскольку в Новосергиевском ДУ основным направлением деятельности является содержание, ремонт и строительство дорог. Отсюда и высокий процент рабочих (57,5%), так как именно они составляют большую часть основного производства. Самую малую долю численности составляют руководители – 4,1%, что говорит о высоком уровне их профессиональной подготовке и ориентации.

Чтобы лучше охарактеризовать трудовой потенциал дорожного управления обратимся к фонду ресурсов труда (формула 1.2). Для этого среднесписочную численность (146 человек) умножим на продолжительность рабочего периода в часах (1992 часа), следовательно, фонд ресурсов труда за 2009 год составил 290 832 человеко-часа. Для сравнения: в 2008 году фонд ресурсов труда составил 304 929 человеко-часов, а в 2007 – 301 872 человеко-часа. На основании приведенных расчетов можно сделать вывод, что фонд ресурсов труда в 2009г. значительно снизился по сравнению с двумя предшествующими годами. Очевидно, это случилось в связи с произошедшем в стране мировым финансовым кризисов, повлекшим за собой сокращение штата дорожного управления.

Теперь проанализируем движение рабочей силы в Новосергиевском ДУ. Для этого рассчитаем коэффициенты текучести (формула 1.3), стабильности (формула 1.4) и постоянства (формула 1.5) кадров. Данные расчетов поместим в таблицу 2.3.

Таблица 2.3 – Движение рабочей силы в Новосергиевском ДУ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Коэффициент*** | ***2007г.*** | ***2008г.*** | ***2009г.*** |
| Текучести персонала (Кт),% | 1,97 | 3,92 | 2,74 |
| Стабильности персонала (Кс),% | 5,00 | 5,67 | 5,56 |
| Постоянства кадров (Кпк),% | 86,18 | 92,16 | 86,30 |

Из приведенной таблицы видно, что наибольший коэффициент текучести кадров был в 2008 году (3,92%), а наименьший в 2007 году (1,97%) с разницей почти в 2%. Однако все три результата относительно низкие, что свидетельствует о невысокой текучести кадров. Коэффициент стабильности персонала также практически постоянен, наименьший приходится на 2007 год (5%), отсюда и наименьший коэффициент текучести персонала, однако коэффициент постоянства кадров в 2007 году самый низкий (86,18%). Интересен то факт, что, несмотря на высокий (относительно 2007г. и 2009г.) коэффициент текучести персонала в 2008 году коэффициенты стабильности персонала (5,67%) и постоянства кадров (92,16) также высоки.

Качественная характеристика трудовых ресурсов также немало важна для предприятия. Она определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых ими работ. Наиболее наглядно качественная характеристика трудовых ресурсов Новосергиевского дорожного управления приведена в Динамике кадровых показателей (Приложение 2).

***Вывод.*** Среднесписочная численность работников ДУ составляет 146 человек, общая численность на сегодняшний день – 126 человек, из них инженерно-технических работников – 27 человек, рабочих – 99 человек. Два вида производства – основное и вспомогательное.

**2.3 Уровень производительности и оплаты труда персонала предприятия**

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

Под **производительностью труда**понимают степень его плодотворности. Она измеряется количеством потребительных стоимостей, созданных в единицу времени, или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукта труда.

Различают производительность живого труда, определяемую затратами рабочего времени в данном производстве на данном предприятии, и производительность совокупного общественного труда, измеряемую затратами живого и овеществленного (прошлого) труда. Основными показателями производительности труда на уровне предприятия являются: выработка продукции на единицу времени и трудоемкость продукции. Для предприятия выработка определяется следующим образом:

ПТп = В/ Чппп,

где ПТп - выработка (производительность труда) на предприятии; В - объем произведенной продукции в стоимостном или натуральном выражении; Чппп - среднесписочная численность промышленно - производственного персонала, чел.

Таким образом, производительность труда в Новосергиевском ДУ за последний год составила: по содержанию а/дорог – 370824,32р., по капитальному ремонту а/дорог – 1776911,71р., по федеральной а/дороге – 57307,35р., по территориальным а/дорогам – 211084,12р., по улично-дорожной сети – 26915,5р., по внешнему заказу – 1178935,22р.

Это наиболее общий подход определения производительности труда, т.к. специфика данного показателя в том, что он прямо отражает экономию живого труда и косвенно — через объем национального дохода — экономию труда общественного. Совокупная экономия рабочего времени, взятая в соответствии с затратами и производственными ресурсами, характеризует эффективность производства. На предприятиях производительность труда измеряется показателем выработки продукции на одного работника или в единицу времени. В этих случаях показатель учитывает лишь экономию живого труда. В то же время производительность труда можно измерять как отношение физического объема национального дохода к численности работников материального производства.

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями. Во-первых, выработкой продукции в единицу времени*.* Это прямой, наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают определенные выработки в натуральных показателях, а также в показателях нормированного рабочего времени.

Во-вторых, трудоемкостьюизготовления продукции, которая выражает затраты рабочего времени на создание единицы продукции. Это обратный показатель, который определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре товаров и услуг. Он имеет ряд преимуществ:

• устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами;

• исключает влияние на показатель производительности труда изменения в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства;

• позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста;

• сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

Данные показатели выработки и трудоемкости могут быть представлены следующими формулами:

*в* = В/Т ; *t* =Т/В,

где

*в* — выработка продукции в единицу времени;

*t* — трудоемкость изготовления продукции;

В — стоимостный объем произведенной продукции (руб.);

Т — время, затраченное на производство данного объема продукции.

Таким образом, выработка продукции в среднем за месяц в Новосергиевском ДУ составила: по содержанию а/дорог – 18642р/ч., по капитальному ремонту а/дорог – 89328,44р/ч., по федеральной а/дороге – 2880,94р/ч., по территориальным а/дорогам – 13329р/ч., по улично-дорожной сети – 1353,09р/ч., по внешнему заказу – 59267,12р/ч. Трудоемкость в среднем за месяц составила: по содержанию а/дорог – 5,364ч., по капитальному ремонту а/дорог – 1,119ч., по федеральной а/дороге – 3,471ч., по территориальным а/дорогам – 7,502ч., по улично-дорожной сети – 0,0007ч., по внешнему заказу – 1,687ч.

Показатель трудоемкости не подвержен влиянию посторонних факторов. Поэтому фактическая трудоемкость продукции (работ) более точно, чем показатель стоимостной выработки, характеризует уровень и динамику производительности труда. Применение показателя трудоемкости позволяет выполнять более точные и сопоставимые расчеты производительности труда. Лучше всего пользоваться показателем полной трудоемкости продукции, включающим затраты труда всех категорий работников (в чел.-ч).

Труд работников – это важнейший элемент процесса производства. В производстве труд играет ведущую роль, стоимость труда входит в себестоимость произведенной продукции. В то же время труд является основным источником удовлетворения материальных потребностей каждого работника. Через оплату труда осуществляется контроль за мерой труда и потребления.

**Оплата труда –** система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

Согласно ст. 130 ТК РФ основными составляющими системы государственных гарантий по оплате труда работников является величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. **Минимальный размер оплаты труда –** устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях. **Тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В Новосергиевском ДУ минимальная тарифная ставка дорожного рабочего 1 разряда установлена на 1 апреля 2009 года в размере 3766 рублей и может быть пересмотрена один раз в год исходя из финансового состояния предприятия. Тарифные ставки и оклады работников других категорий устанавливаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основе тарифных коэффициентов тарифной сетки оплаты труда работников. Оплата труда осуществля5ется в соответствии с согласованными с профсоюзным комитетом Положением об оплате труда.

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера могут назначаться за:

* профессиональное мастерство и высокую квалификацию;
* класс или разряд, ученую степень:
* отклонение от нормальных условий;
* другое.

Выплата заработной платы работникам Новосергиевского ДУ производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным. Выплата в неденежной форме допускается только по письменному заявлению работника. Доля заработной платы в такой форме не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. При выплате заработной платы бухгалтерия ДУ в письменной форме извещает каждого работника о составных частях з/платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена Положением об оплате труда (Приложение 3). Выплата производится путем перечисления на лицевой счет в банке или пластиковую карту. Оплата услуг по перечислению и выплате сумм з/платы осуществляется за счет Новосергиевского ДУ. Фонд оплаты труда за последний год составил 39752,7 тысяч рублей, среднемесячная заработная плата – 22233 рубля.

Под системой оплаты понимается способ исчисления размеров вознаграждения труда работника в соответствии с произведенными им затратами труда или с его результатом. Системы и формы оплаты труда устанавливают строго определенный порядок начисления з/платы в организации, отдельным категориям работников, каждому отдельному работнику в зависимости от количества, качества и результатов труда.

В Новосергиевском ДУ применяются следующие системы оплаты труда:

* простая повременная
* простая сдельная.

При простой повременной системе оплаты труда работникам выплачивается должностной оклад. Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов различных работников ДУ устанавливаются начальником ДУ, совместно с первичной профсоюзной организацией и являются неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка и указываются в штатном расписании.

Часовая ставка установлена всем постоянным работникам Новосергиевского ДУ. Сумма з/платы за фактически отработанное в течение месяца время начисляется по формуле:

Количество часов, фактически Сумма з/платы за фактически

отработанных работником \* часовая = отработанное работником

за месяц ставка время

При простой сдельной оплате труда размер з/платы исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных на предприятии, и количества продукции, которую изготовил работник, по следующей формуле:

Сдельная расценка Количество единиц

на единицу изготовленной \* изготовленной = Заработная

продукции плата

Такая оплата установлена для работников по договору подряда. Суммы з/плат работников, чей труд оплачивается по сдельной системе оплаты труда, определяются на основании отчетов работников, служебной записки их непосредственного руководителя и иных документов и данных, позволяющих определить количество единиц изготовленной продукции (оказанных услуг, выполненных работ).

Сдельные расценки, часовые ставки и нормы выработки утверждаются директором ГУП «Оренбургремдорстрой» по установленным нормам (Приложение 3).

К тарифным ставкам и должностным окладам работников Новосергиевского ДУ устанавливаются по действующим нормам следующие надбавки и доплаты:

* за тяжелые и вредные условия труда — до 12% и за особо тяжелые и особо вредные условия труда — до 24%;
* надбавка за разъездной характер работ устанавливается пропорционально фактическому количеству поездок на линию и обратно в размере 1% должностного оклада (тарифной ставки) за сутки;
* сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы – в полуторном размере, за последующие часы в двойном;
* работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается согласно ч.1 ст.153 ТК РФ, в том числе:

– сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

- повременщикам – по двойным дневным или часовым тарифным ставкам;

* доплата за работу в ночное время производится в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в соответствующей смене;
* при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов, выполнения обязательств и стимулирования дальнейшего их возрастания. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у организации - обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной системы оплаты труда.

Премиальная система Новосергиевского ДУ предусматривает следующие выплаты премий:

* премия за достижение индивидуальных показателей в труде (месяц+месяц+месяц=квартал);
* премия по результатам работы предприятия (филиала) в целом за год. До 20% от полученной доли прибыли филиала;
* премия за ввод в действие производственных мощностей и объектов капитального ремонта.

Премии по итогам месячной, квартальной, годовой работы выплачиваются рабочим, руководителям и специалистам в списочном составе Новосергиевского ДУ и относятся на себестоимость выполняемых работ. Премии не выплачиваются работникам, работающим по договору подряда, временным работникам, с испытательным сроком.

Премии выплачиваются при условии:

* наличия прибыли в целом по организации;
* наличия положительного финансового результата хозяйственной деятельности в филиале;
* выполнения производственных заданий в полном объеме с хорошим качеством в требуемые сроки;
* отсутствия или снижения уровня замечаний и рекламаций со стороны заказчиков и головного предприятия по качеству выполненных работ.

***Вывод.*** Производительность труда в Новосергиевском ДУ за последний год составила: по содержанию а/дорог – 370824,32р., по капитальному ремонту а/дорог – 1776911,71р., по федеральной а/дороге – 57307,35р., по территориальным а/дорогам – 211084,12р., по улично-дорожной сети – 26915,5р., по внешнему заказу – 1178935,22р. Выработка продукции в среднем за месяц в Новосергиевском ДУ составила: по содержанию а/дорог – 18642р/ч., по капитальному ремонту а/дорог – 89328,44р/ч., по федеральной а/дороге – 2880,94р/ч., по территориальным а/дорогам – 13329р/ч., по улично-дорожной сети – 1353,09р/ч., по внешнему заказу – 59267,12р/ч. Трудоемкость в среднем за месяц составила: по содержанию а/дорог – 5,364ч., по капитальному ремонту а/дорог – 1,119ч., по федеральной а/дороге – 3,471ч., по территориальным а/дорогам – 7,502ч., по улично-дорожной сети – 0,0007ч., по внешнему заказу – 1,687ч. Минимальная тарифная ставка дорожного рабочего 1 разряда установлена на 1 апреля 2009 года в размере 3766 рублей. Фонд оплаты труда за последний год составил 39752,7 тысяч рублей, среднемесячная заработная плата – 22233 рубля.

**ГЛАВА 3. Резервы повышения производительности в Новосергиевском дорожном управлении**

Для повышения производительности и улучшения использования трудовых ресурсов необходимо пересмотреть их структуру и разработать мероприятия по улучшению использования рабочего времени. Особое внимание необходимо уделить:

- упорядочению практики предоставления кратковременных административных отпусков без сохранения содержания, так как эти отпуска нередко даются без серьезных намерений;

- изучению каждого случая нарушений трудовой дисциплины с целью ее укрепления, используя для этого не только административные меры, но и формы как морального, так и материального воздействия на ее нарушителей;

- тщательному изучению (по листкам нетрудоспособности) характера заболеваемости у отдельных групп работающих и разработке на этой основе профилактических мероприятий (например, по улучшению охраны труда и технике безопасности, организации диетического питания и др.), обеспечивающих снижение заболеваемости.

Особое внимание следует уделять и организации производства и труда, так как соблюдение принципов рациональной организации производственного процесса является основой нормального ведения финансово-хозяйственной деятельности с наиболее благоприятными экономическими показателями. Основными мероприятиями рациональной организации производства и труда являются: разделение труда и расстановка работников на производстве; организация рабочих мест и их обслуживание; внедрение рациональных трудовых процессов; создание благоприятной трудовой обстановки; организация заработной платы и материального стимулирования; организация производственного обучения; охрана труда и техника безопасности.

Основной задачей системы стимулирования персонала является повышение мотивации сотрудников к достижению высоких индивидуальных результатов труда в соответствии с определенными для каждой должности критериями результативности и профессионализма. Основные задачи стимулирования работников: 1. Как минимум обеспечить качественное выполнение ими своих должностных обязанностей. 2. Как максимум добиться их заинтересованного, творческого подхода к решению задач, стоящих перед организацией.

Мотивация работников – это побуждение сотрудников к эффективной деятельности, направленной на достижение стратегических целей и задач предприятия. Правильное стимулирование работников должно повышать результативность работы каждого человека и организации в целом. Существуют два типа мотивации: материальная и нематериальная.

К материальным стимулам повышения производительности в Новосергиевском ДУ относятся з/плата, доплаты и премии. К методам нематериальной стимуляции относятся следующие:

- удовлетворение потребности в уважении и признании через достижения. Имея возможность доказывать себя, человек приобретает смысл жизни и работы.

- использование производственной ротации - чередование видов работы и производственных операций. При этом рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами. Это характерно преимущественно для бригадной формы организации труда.

- жесткий контроль достижений и неудач в труде показывает работнику, что им интересуются, а его работа важна.

- сотрудникам постоянно предоставляется информация о результатах и качестве их труда.

К резервам повышения производительности также относится следующее:

Поощрения за труд. Поощрения объявляются в приказе и доводятся до всего трудового коллектива. Виды поощрения добросовестного труда:

* объявление благодарности;
* премия;

- ценный подарок;

* почетная грамота;
* представление к званию лучшего по профессии;
* направление благодарственного письма семье работника;
* денежное пособие к отпуску;
* направление на повышение квалификации за счет предприятия;
* присвоение почетного звания «Заслуженный работник предприятия», «Почетный ветеран завода»;
* награждение нагрудными значками и присвоение звания «Лучший по профессии»;
* высшая форма поощрения – государственные награды;
* присвоение звания «Ветеран труда»;
* Почетная грамота Правительства РФ;
* Отраслевые меры поощрения – нагрудный значок «Почетный дорожник России»;
* Почетная грамота МПС.

Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. Лучше сочетать меры морального и материального стимулирования. В течение срока действия дисциплинарного взыскания работник не поощряется. Поощрением можно считать досрочное снятие взыскания.

Дисциплинарные взыскания. Виды взысканий:

1. Замечание.

1. Выговор.
2. Увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

Дисциплинарные проступки:

* нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* должностных инструкций;
* положений;
* приказов руководителя;
* технических правил и т.п.

Социальный пакет. Социальный пакет составляют связанные с материальными затратами инструменты стимулирования, которые служат созданию комфортных условий труда и отдыха сотрудника, непосредственно направленных на повышение его производительности.

В социальный пакет сотрудника могут входить следующие элементы:

– частичная оплата обучения в комбинации с займом на обучение (например, треть платит сотрудник, треть – Общество, треть – покрывается займом сотруднику);

– частичная или полная оплата пользования спортивной инфраструктурой;

– совместный корпоративный отдых;

– материальная помощь в критических жизненных ситуациях.

Социальный пакет для каждого сотрудника утверждается Генеральным директором по предложению непосредственного руководителя данного сотрудника после согласования с ОУП.

Обучение персонала всех уровней является ключевой составляющей развития персонала в целом, способствует повышению производительности и укреплению конкурентного преимущества Новосергиевского дорожного управления.

Основные цели обучения персонала:

– подготовка персонала к выполнению новых производственных задач, работа на опережение;

– систематическое обновление знаний сотрудников;

– повышение профессиональной культуры персонала;

– подготовка кандидатов кадрового резерва;

– повышение профессионального рейтинга сотрудников на предприятии и на рынке труда.

Одним из способов повышения производительности является улучшение условий и охрана труда. Для достижения этой цели в Новосергиевском ДУ заключено Соглашение по улучшению условий и охране труда – правовой акт, регулирующий проведение необходимых мероприятий по улучшению условий и охране труда, заключаемый между полномочными представителями работников и начальником предприятия на локальном уровне.

Соглашение включает общие мероприятия:

* обучение, переподготовка персонала по охране труда;
* приобретение методической литературы по вопросам охраны труда;
* проведение обязательных медицинских осмотров работников;
* приобретение средств индивидуальной защиты;
* улучшение санитарно-бытовых условий труда;
* приведение рабочих мест в соответствие с нормами безопасности труда.

Выполнение Соглашения по улучшению условий и охраны труда производится за счет средств предприятия.

***Вывод.*** Основными резервами повышения производительности в ДУ являются: рациональная организация производственного процесса, система стимулирования персонала, обучение работников, улучшение условий и охраны труда.

**Выводы и предложения**

На основании исследования, проведенного по теме «Кадры предприятия: состояние и пути улучшения их использования», можно сделать следующие выводы:

1. Кадры предприятия – это совокупность работников, занятых на предприятии, выполняющих работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью.
2. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные, руководители, специалисты, служащие.
3. Новосергиевское ДУ является филиалом ГУП «Оренбургремдорстрой». Дорожное управление занимается ремонтом, строительством и содержанием а/дорог. 50% прибыли остается у филиала, другие 50% отчисляются в фонд ГУП «Оренбургремдорстрой».
4. Среднесписочная численность работников ДУ составляет 146 человек, общая численность на сегодняшний день – 126 человек, из них инженерно-технических работников – 27 человек, рабочих – 99 человек.
5. Производительность труда в Новосергиевском ДУ за последний год составила: по содержанию а/дорог – 370824,32р., по капитальному ремонту а/дорог – 1776911,71р., по федеральной а/дороге – 57307,35р., по территориальным а/дорогам – 211084,12р., по улично-дорожной сети – 26915,5р., по внешнему заказу – 1178935,22р.
6. Минимальная тарифная ставка дорожного рабочего 1 разряда установлена на 1 апреля 2009 года в размере 3766 рублей. Фонд оплаты труда за последний год составил 39752,7 тысяч рублей, среднемесячная заработная плата – 22233 рубля.

На основании данных выводов можно обосновать следующие предложения:

1. Пересмотреть структуру трудовых ресурсов и разработать мероприятия по улучшению использования рабочего времени.
2. Использовать для рациональной организации производственного процесса следующие мероприятия: разделение труда и расстановка работников на производстве; организация рабочих мест и их обслуживание; внедрение рациональных трудовых процессов; создание благоприятной трудовой обстановки; организация заработной платы и материального стимулирования; организация производственного обучения; охрана труда и техника безопасности.
3. Повысить уровень квалификации специалистов, занятых в основном производстве.
4. Уделять больше внимания экономическому анализу производственно-финансовой деятельности предприятия.
5. Использовать достижения научно-технического прогресса, усовершенствовать и ускорить процесс формирования рабочей информации единой компьютерной сети.

На предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая должна быть направлена на создание здорового и работоспособного коллектива, повышение уровня квалификации работников предприятия, создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации, создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства.

**Список использованной литературы**

Положение Новосергиевского дорожного управления ГУП «Оренбургремдорстрой». Утверждено приказом Государственного унитарного предприятия Оренбургской области «Оренбургремдорстрой» №12 от 29.06.2004г.

1. Коллективный договор Государственного унитарного предприятия Оренбургской области «Оренбургремдорстрой» на 2007-2010 года.

Положение об оплате труда и премировании работников ГУП «Оренбургремдорстрой». Утверждено приказом Государственного унитарного предприятия Оренбургской области «Оренбургремдорстрой» №17 от 30.06.2004г.

Положение о стимулировании персонала ГУП «Оренбургремдорстрой». Утверждено приказом Государственного унитарного предприятия Оренбургской области «Оренбургремдорстрой» №15 от 30.06.2004г.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 15 июня 2008 года) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во,2008
2. Медведев А.М. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития. Право и государство на рубеже тысячелетий // Межвузовский аспирантский сборник. М. Проспект. 2007
3. Иван Мацкуляк, д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, президент фонда «Экономика». // «Экономика бизнеса», рубрика «Экономика предприятия», 2009, №09 (9275)
4. Экономика предприятия: Учебник/Под ред. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 2005
5. Заработная плата (Настольная книга главного бухгалтера). Е.В. Воробьева. – М.: Эксмо,2006
6. Жуков, А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие / А.Л. Жуков. – М.: Издательство «МИК», 2003
7. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000
8. Андреева В.И. Кадровое делопроизводство. // «Справочник кадровика», 2008, №11
9. Николаева Е.Н. Управление персоналом. // «Справочник кадровика», 2008, №8
10. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2007
11. Кривенко Л.В. Качество труда: факторы роста.– Х.: Основа, 2006
12. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. Учебное пособие/ СПб.: Издательство “Северо-Запад”, 2008
13. Кнорринг В.И. Наука, практика и искусство управления: изд. 2–е изм. и доп. М.: Норма, 2001
14. Фальцман В. К., Давыдова Л. А. Основы управления предприятием: Учебник. – М.: ТЕИС, 2005.
15. Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандера – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
16. Грузинов В.П.. Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие - 2-е издание доп. – М.: Финансы и статистика, 2001.
1. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 15, глава 2 [↑](#footnote-ref-1)
2. Положение Новосергиевского дорожного управления ГУП «Оренбургремдорстрой». Утверждено приказом Государственного унитарного предприятия Оренбургской области «Оренбургремдорстрой» №12 от 29.06.2004 г. [↑](#footnote-ref-2)