ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и финансов

Кафедра экономики и управлениясельскохозяйственным производством

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика организаций (предприятий)»

на тему: « Трудовые ресурсы, эффективность их использования в ООО

« Сибирский деликатес»

Выполнила: студентка группы № 27

Каратаева О.В.

Проверила: доцент

Кондратьева О.В.

Омск 2009

Содержание работы

Введение………………………………………………………………………….. 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРЕДРИЯТИИ…………. 5

1.1. Понятие о трудовых ресурсах предприятия и показатели их использования……………………………………………………………………………….... 5

1.2. Формирование трудовых ресурсов……………………………………….... 7

1.3.Организация труда на предприятии, нормирование и методы нормирования………………………………………………………………………………… 8

1.4. Мотивация и материальное стимулирование трудовых ресурсов………10

2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «СИБИРСКИЙ ДЕЛИКАТЕС»…………………. 15

2.1. Экономическая характеристика предприятия ООО «Сибирский деликатес»………………………………………………………………………………. 15

2.2. Обеспеченность предприятия ООО «Сибирский деликатес» трудовыми ресурсами……………………………………………………………………….. 17

2.3. Использование фонда рабочего времени на предприятии……………….24

Выводы и предложения…………………………………………………………27

Список использованной литературы…………………………………………...30

Ведение

Наряду со средствами производства и материальными ресурсами живой труд является необходимым моментом процесса производства. От эффективной работы персонала организации зависит конечный результативный показатель деятельности организации. Из всей совокупности ресурсов предприятия трудовые ресурсы занимают особое место и представляют собой главную ценность производства, являясь основой любой организации.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Трудовые ресурсы, как ресурс предприятия, заметно отличаются от других видов ресурсов. Это отличие заключается в том, что:

- человек вносит смысл в производственный процесс;

- человек обладает способностями, инициативой, волей.

В связи с вышесказанным, рациональное использование трудовых ресурсов как базового элемента повышения эффективности деятельности предприятия является особенно актуальным.

Цель данной курсовой работы – изучение и выявление путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов на примере предприятия ООО «Сибирский деликатес».

Поставленную в работе цель можно решить посредством следующих задач:

1. Определить понятие, состав и сущность трудовых ресурсов;

2. Изучить процесс формирования трудовых ресурсов, организацию труда на предприятии;

3. Раскрыть смысл мотивации труда и материального стимулирования трудовых ресурсов;

4. На примере конкретного предприятия показать состояние его трудовых ресурсов и эффективность их использования;

5. Сформулировать выводы и предложения по улучшению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Теоретической основой для выполнения данной работы послужили труды различных авторов. В качестве источника информации для изучения деятельности предприятия ООО «Сибирский деликатес» послужили данные документов бухгалтерской отчетности: бухгалтерских балансов предприятия за 2007-2008 г.г. и отчетов о прибылях и убытках за 2007-2008 г.г., статистическая отчетность, данные табельного учета и отдела кадров.

При выполнении работы были использованы методы сравнения, статистико-экономический, экономико-математический.

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Понятие о трудовых ресурсах предприятия и показатели их использования

Трудовые ресурсы - это совокупность людей, обладающих способностью трудиться. Они включают, прежде всего, население в трудоспособном возрас­те. В эту группу входят мужчины в возрасте от 18 до 60 лет и жен­щины от 18 до 55 лет.  
 На предприятии трудовые ресурсы являются важнейшим элементом произво­дительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия. Все работники, в зависимости от степени их участия в производственной деятель­ности, подразделяются на промышленно - производственный и непромышленный персонал.  
 К промышленно - производственному персоналу (ППП) относятся работники основных и вспомогательных цехов, отделов, служб, т.е. все те, кто непосредственно связан с основной деятельностью предприятия. В состав непромышленного персонала входят работники подразделений, не связанных с основной производственной деятельностью предприятия: жилищно-коммунального хозяйства, детских, культурно - бытовых, медицинских подразделений, и т.п.  
 Промышленно - производственный персонал, в зависимости от выполняемых в производстве функций, традиционно делится на следующие категории: рабочие, инженерно - технические работники, служащие. Младший обслуживающий персонал, ученики и охрана.  
 Наиболее многочисленной категорией работников предприятия, принимающих непосредственное участие в производственном процессе, являются рабочие. Они подразделяются на основных рабочих, которые непосредственно производят продукцию предприятия, и вспомогательных рабочих, занимающихся изготовлением продукции вспомогательного назначения или обслуживающих производственный процесс (наладчики, ремонтники, уборщицы, кладовщики, контролеры, транспортные рабочие и др.).  
 К инженерно - техническим работникам (ИТР) относятся лица, которые ведут и осуществляют на предприятии организационное, техническое и экономическое руководство и управление [1].  
 К служащим относятся работники, выполняющие функции делопроизводства, учета, снабжения, сбыта, технического обслуживания. Младший обслуживающий персонал (МОП) - это лица, занимающиеся бытовым обслуживанием работающих.  
 В зависимости от характера трудовой деятельности трудовые ресурсы предприятия подразделяются по профессиям и специальностям.  
 Профессия - это особый род трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков [1].

Специальность - это вид деятельности в пределах данной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работника дополнительных (специальных) знаний и навыков.  
 Работники каждой профессии и специальности различаются по квалификации. Уровень квалификации рабочих определяется разрядами, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки.

Выявление внутрипроизводственных резервов труда осуществляется на основе комплексного изучения трудовых ресурсов на предприятии и включает следующие основные вопросы:   
1) состояние обеспечения производства кадрами и их профессионально - квалификационный состав;   
2) динамика производительности труда и основные факторы ее роста;   
3) использование рабочего времени;   
4) уровень занятости ручным, малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом;  
5) текучесть кадров и мероприятия по их закреплению.

Изучение использования трудовых ресурсов начинают с выявления изменения численности работающих по категориям в отчетном году по сравнению с прошлыми годами. Выявляются также изменения в структуре и профессионально - квалификационном составе кадров, использование работников в соответствии с их квалификацией.

1.2. Формирование трудовых ресурсов

При определении целей своего предприятия руководство должно также определить необходимые для их достижения ресурсы. Необходимость в деньгах, оборудовании и материалах является вполне очевидной. Редко кто из руководителей упустит эти моменты при планировании. Потребность в людях - тоже кажется вполне очевидной.

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. Наиболее распространенными методами расчета потребности в рабочих кадрах являются:

- по трудоемкости производственной программы;

- по нормам обслуживания.

Первый метод используется при определении численности рабочих, занятых на нормируемых работах. Для этого рассчитывается их явочный и среднесписочный составы.

Явочное число рабочих в смену-это нормативная численность рабочих для выполнения сменного производственного задания. Среднесписочное число рабочих рассчитывается либо по коэффициенту среднесписочного состава, либо по планируемому проценту невыходов на работу [11].

Численность рабочих, занятых на ненормируемых работах, определяется по нормам обслуживания, численность ИТР и служащих - по штатному расписанию.

Норма обслуживания – количество производственных объектов, которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени [6].

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

Оборот кадров – совокупность принятых на работу и выбывших работников в соответствии со среднесписочной численностью работников за определенный период [2].

Улучшение использования трудового потенциала - основной источник социально - экономического роста. Отсюда очевидно значение изучения основных факторов, определяющих как формирование состава работающих на предприятии, их профессиональную структуру и квалификацию, уровень общей и специальной подготовки, так и пути повышения эффективности труда. В решении этих проблем необходим системный подход, предполагающий рассмотрение проблем труда в тесном единстве с развитием производства, совершенствованием общественных отношений, осуществлением преобразований в системе хозяйствования и управления [4].

1.3.Организация труда на предприятии, нормирование и методы нормирования

Организация труда – это методы наиболее рационального соединения рабочей силы со средствами производства, обеспечивающие рост производительности труда и способствующие сохранению здоровья работников [10].

Организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда и одновременно системы труда, повышающие доход предприятия. В основе формирования оптимальных условий применения труда лежит изучение трудового процесса, которое развивается на основе исследований динамики производительности труда и затрат рабочего времени.

В качестве необходимого составляющего элемента организация труда включает в себя нормирование труда. Целью нормирования является определение необходимых затрат и результатов труда, установление соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Для нормирования труда используются нормативы и единые нормы. На предприятиях рассчитываются и устанавливаются нормы времени, нормы выработки, обслуживания, численности, управляемости. Основное место в нормированных материалах по труду отводится нормам времени.

Норма времени – продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ [11].

Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником за определенное время.

Норма обслуживания – количество производственных объектов, которое работник должен обслужить в течение единицы рабочего времени [11].

Норма численности определяет численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимого для выполнения данного объема работ.

Норма управляемости определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Основное требование к нормам состоит в том, что все они должны соответствовать наиболее эффективным для условий данного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления.

В нормировании труда применяются аналитические и суммарные методы. Аналитический метод базируется на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места и определении необходимых затрат на каждый элемент и операцию в целом, его подразделяют на:

- аналитически-расчетный;

- аналитически-исследовательский.

При установлении норм аналитически-исследовательским методом основная часть исходной информации получается в результате исследования трудового процесса. Для исследования трудового процесса применяют хронометраж – фиксируется длительность исследуемых элементов оперативного времени по конкретному виду продукции; фотография рабочего дня - устанавливаются затраты времени на все виды работ и перерывы в течение определенного времени; фотохронометраж – одновременно определяется структура затрат времени и длительность производственной операции.

При суммарных методах нормы устанавливаются без анализа трудового процесса – на основе опыта нормировщика (опытный метод) или на основе статистических данных (статистический метод). Нормы, установленные с помощью суммарных методов, обычно называются опытно-статистическими [5].

1.4. Мотивация и материальное стимулирование трудовых ресурсов

Мотивация труда – один из основных факторов, определяющих эффективность использования трудовых ресурсов.

Мотивация – это побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Психологи выделяют два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, с возможностью реализовать себя, а также развивать свои умения и способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием внешних факторов, таких, как условия оплаты труда, социальные гарантии, возможность продвижения по службе и т.п. [11].

Высокая мотивация трудовых ресурсов предприятия характеризуется следующими показателями:  
1. Работа должна быть интересной;  
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда;  
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью;  
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость;  
5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу;  
6. На предприятии должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами;  
7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания;

Качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, влияющие на людей. Это включает децентрализацию власти, участие в вопросах руководства, обучение, подготовку руководящих кадров, программы по продвижению по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе. Все эти меры обеспечат людям дополнительные возможности для удовлетворения своих активных личных нужд при одновременном повышении эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии [8].

Система материального стимулирования включает заработную плату, денежные премии. Иногда в качестве инструмента материального стимулирования используется система участия работников в прибыли предприятия.

На рынке труда происходит продажа рабочей силы с установлением "ставки заработной платы", объективной основой которой и является стоимость рабочей силы. На предприятии происходит потребление рабочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой заработной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работника, его заработок, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполненную работу. Поскольку заработная плата есть продукт взаимодействия работодателя и работника, она должна быть рассмотрена и с точки зрения интересов соответствующих сторон.

Для работника заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Определенный интерес у работника имеется также и к тому, чтобы добиваться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем чтобы при прочих равных условиях добиваться большего заработка при тех же трудовых усилиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому эту функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для работодателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в расчете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Эту функцию заработной платы принято называть стимулирующей. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя "ставок заработной платы". Поскольку в современных условиях "цена рабочей силы" стала сложным понятием, работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только заработную плату.

Организация оплаты труда основывается на следующих принципах:

1) вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих количество и качество затраченного труда, и результаты работы коллектива;

2) предоставление предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда;

3) государственная регламентация размеров минимальной заработной платы [9].

Отдельными элементами организации оплаты труда являются формирование фонда оплаты труда, тарифная система, формы и системы заработной платы, коллективные договоры и отраслевые соглашения.

Фонд оплаты труда включает все денежные выплаты работникам предприятия. Руководство имеет право выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, но в пределах заработанных на эти цели средств.

Тарифная система организации оплаты труда предназначена для дифференцирования оплаты труда по отраслям и категориям работников.

Коллективный договор заключаются между администрацией и трудовым коллективом. В договоре обозначены условия оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, форма и система оплаты труда, порядок применения надбавок, премий и других видов вознаграждений, режим труда и отдыха, социальные гарантии, предоставляемые предприятием [5].

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда. Основное их назначение – обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности работников в эффективном труде.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

ЗП = ТС \* РВ (1)

где ЗП – заработная плата;

ТС – тарифная ставка присвоенного рабочему квалификационного разряда;

РВ – фактически отработанное время.

При сдельной оплате мерой труда считается выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной продукции.

ЗП = СР \*ВП (2)

где ЗП – заработная плата;

СР – сдельная расценка за единицу продукции:

ВП – количество изготовленной продукции.

Выбор формы оплаты труда зависит от ряда факторов: особенностей технологического процесса, характера применяемого оборудования, особенностей технологического процесса, от предъявляемых требований к качеству продукции.

Таким образом, высокоэффективный труд возможен при наличии сильных мотивов и при наличии материального стимулирования трудовых ресурсов предприятия. Повышение производительности труда может быть достигнуто лишь при достаточно высоком уровне материального стимулирования работников, проявляющегося через различные формы оплаты труда.  
Особенно важное значение имеет обеспечение устойчивой зависимости размеров оплаты труда не от промежуточных результатов, т.е. за отработанное время или объем работы, а от количества и качества продукции, величины затрат на ее производство. Более высокий эффект труда может быть достигнут при сочетании материальных стимулов с моральными.  
Оплата труда имеет огромное значение в стимулировании работников, их заинтересованности в производственном труде.

2.ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

ООО «СИБИРСКИЙ ДЕЛИКАТЕС»

2.1. Экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Сибирский деликатес» является заготовочным предприятием по производству мясных полуфабрикатов. «Сибирский деликатес» начал свою деятельность весной 2001 года, выкупив здание в селе Москаленки. Здание было реконструировано под производство полуфабрикатов согласно требованиям проекта, нормативной документации и санитарно-гигиеническим нормам, утверждённым в установленном порядке.

Наряду с реконструкцией здания производился подбор кадров на производство, начали производить экспериментальные партии продукции, которую вскоре сертифицировали в соответствующих органах. После сертификации началась стадия массового производства полуфабрикатов для реализации их в места торговли. Начальная стадия выпуска полуфабрикатов производилась вручную, затем на производство закупили два автомата для производства пельменей и вареников. В 2002 году были приобретены пресс-формы, которые существенно повысили производительность труда, за счёт технологии производства пельменей без долепки, что способствовало повышению доходов предприятия и расширению выпускаемой продукции.

В апреле 2004 года произошло расширение производственных площадей, за счёт покупки здания в г. Омске для производства вареников и блинчиков. В р.п. Москаленках остаётся производство быстрозамороженных мясных полуфабрикатов: пельмени, манты, хинкали, голубцы, перцы фаршированные.

В начале 2006 года в Москаленках производится реконструкция здания, направленная на расширение производственного цеха, что позволило увеличить мощности предприятия.

ООО «Сибирский деликатес» специализируется на выпуске полуфабрикатов широкого ассортимента: пельмени, вареники, блинчики с различными начинками, манты, хинкали, голубцы, перцы фаршированные и многое другое.

ООО «Сибирский деликатес» - одна из немногих компаний России, которая на практике доказывает, что стремление достичь домашнего вкуса пельменей, вареников, блинов и других полуфабрикатов является наиболее перспективным направлением на рынке. Повторить способы и рецепты домашнего приготовления им помогает уникальное оборудование, которое разрабатывалось конструкторским бюро специально для них. Расположение предприятия в селе Москаленки Омской области позволяет им заказывать качественное экологически чистое сырьё напрямую у местных производителей, это очень важно для совершенного вкуса мясных полуфабрикатов.

Основу производственно-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Сибирский деликатес» составляет производственный процесс, который представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов труда и естественных процессов, направленных на изготовление определённых видов продукции (а именно различных полуфабрикатов).

В основе организации производственного процесса на предприятии лежит принцип дифференциации - разделение производственного процесса на отдельные части (процессы, операции, стадии) и их закрепление за соответствующими подразделениями предприятия. Это помогает эффективно планировать весь процесс производства и отслеживать его протекание с использованием современных методов контроля и управления.

ООО «Сибирский деликатес» состоит из производственных подразделений - цехов, участков, обслуживающих хозяйств, органов управления, организаций и учреждений, призванных удовлетворять нужды работников предприятия и членов их семей.

2.2 Обеспеченность предприятия ООО «Сибирский деликатес» трудовыми ресурсами.

Определенный социальный и экономический интерес представляет структура трудовых ресурсов: по полу и возрасту, уровню образования и квалификации, общему стажу работы по специальности. Развитие и совершенствование средств производства приводит к структурным сдвигам на предприятии, обуславливает совершенствование организации труда и управления, сокращение непроизводственных потерь рабочего времени. Социальное значение оптимального состава кадров по полу и возрасту, образованию и уровню квалификации заключается в достижении лучших демографических условий, создании удовлетворительности взаимоотношений в коллективе между исполнителями и руководителями. Рассмотрим, как меняется структура численности персонала ООО «Сибирский деликатес».

Показатели, характеризующие численность персонала предприятия, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Среднесписочная численность персонала ООО «Сибирский деликатес» (2007-2008 г.).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Всего | | В том числе по категориям | | | | | | | |
| Руководители | | Специалисты | | Служащие | | Рабочие | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2007 год | 900 | 100 | 24 | 2,7 | 320 | 35,6 | 146 | 16,2 | 410 | 45,5 |
| 2008 год | 879 | 100 | 20 | 2,3 | 312 | 35,5 | 144 | 16,4 | 403 | 45,8 |

Как видно из данных таблицы, в 2008 году среднесписочная численность персонала по сравнению с 2007 годом снизилась на 2,3% (21 чел.), это связано с тем, что на предприятии определилось оптимальное число работников необходимых для обслуживания новой техники на производстве.

Рассмотрим структуру трудовых ресурсов организации по половому признаку. Данные приведены в таблице 2.

Таблица 2

Структура персонала по полу (2007-2008гг.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Всего | | В том числе по категориям | | | | | | | |
| Руководители | | Специалисты | | Служащие | | Рабочие | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2007 год  Мужчины  Женщины | 467  433 | 51,9  48,1 | 9  15 | 1,9  3,5 | 123  197 | 26,3  45,5 | 70  76 | 15  17,6 | 265  145 | 56,8  33,4 |
| 2008 год  Мужчины  Женщины | 420  459 | 47,8  52,2 | 5  15 | 1,2  3,3 | 120  192 | 28,6  41,8 | 65  79 | 15,5  17,2 | 230  173 | 54,7  37,7 |

В структуре персонала по полу в 2007 году структура относительно сбалансирована: мужчины – 51,9%, женщины – 48,1%. Изменения в структуре персонала в 2008 году связаны с тем, что руководители, наблюдая за работой производства, пришли к выводу, что на должность специалистов лучше набирать женщин, так как они более наблюдательны и ответственно подходят к своим обязанностям. Эта тенденция сохранилась и в 2008 году, доля женщин составила 52,2%. Замещение мужчин произошло и в категории рабочие, поскольку женщины более аккуратны в выполнении такой работы как: долепка, фасовка, формовка и заморозка полуфабрикатов.

По возрастному составу данные представлены в таблице 3.

Таблица 3

Возрастной состав персонала ООО «Сибирский деликатес»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Всего | | В том числе по категориям | | | | | | | |
| Руководители | | Специалисты | | Служащие | | Рабочие | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2007 год  - до 18 лет  - 18-25  - 26-36  - 37-50  - старше 50 | 0  360  207  207  126 | 0  40  23  23  14 | 0  0  9  15  0 | 0  0  4,3  7,2  0 | 0  187  66  67  0 | 0  52  32  32,4  0 | 0  11  61  44  30 | 0  3  29,5  21,3  23,8 | 0  162  71  81  96 | 0  45  24,2  39,1  76,2 |
| 2008 год  - до 18 лет  - 18-25  - 26-36  - 37-50  - старше 50 | 0  323  198  210  119 | 0  40  22,5  24  13,5 | 0  0  5  15  0 | 0  0  2,5  7,5  0 | 0  176  80  56  0 | 0  50  40,4  26,7  0 | 0  15  102  5  22 | 0  4,3  51,5  2,4  18,5 | 0  161  11  134  97 | 0  45,7  5,5  63,8  48,9 |

В структуре трудовых ресурсов по возрасту в 2007 году преобладает персонал в возрасте от 18 до 25 лет, со средним образованием. Это связано с тем, что для работы в пельменном цеху не требуется специальных знаний и профессионального образования для работы в качестве помощников операторов машин. Так как они выполняют подсобную работу, а именно подача лотков, заполнение телег для заморозки, освобождение формовочных машин и т. д. В 2008 году возрастной состав практически не изменился: на предприятии преобладает персонал в возрасте от 18 до 25 лет. Таким образом, возрастной состав является перспективным, так как младшие возрастные группы работников перекрывают предпенсионную возрастную группу старше 50 лет.  
Для будущего развития предприятия необходимо преобладание молодых кадров.

Данные по стажу работы приведены в таблице 3.

Таблица 4

Распределение персонала по стажу работы (2006 -2008 гг.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Всего | | В том числе по категориям | | | | | | | |
| Руководители | | Специалисты | | Служащие | | Рабочие | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2006  - до 1 года  - 1-2  - 2-4  - 5 и более | 474  119  254  0 | 56  14  30  0 | 0  0  24  0 | 0  0  9,4  0 | 109  77  89  0 | 23  64,7  35  0 | 0  15  65  0 | 0  12,6  25,6  0 | 365  27  76  0 | 77  22,7  30  0 |
| 2007  - до 1 года  - 1-2  - 2-4  - 5 и более | 395  260  100  145 | 43,9  28,9  11,1  16,1 | 0  0  14  10 | 0  0  14  6,9 | 188  100  32  0 | 47,6  38,4  32  0 | 37  80  0  29 | 9,4  30,8  0  20 | 170  80  54  106 | 43  30,8  54  73,1 |
| 2008  - до 1 года  - 1-2  - 2-4  - 5 и более | 322  263  197  97 | 38,6  30  22,4  11 | 0  0  10  10 | 0  0  5,1  10,3 | 48  160  104  0 | 15  60,8  52,8  0 | 76  14  15  39 | 23,6  5,4  7,6  40,2 | 198  89  68  48 | 61,5  33,8  34,5  49,5 |

Распределение персонала по стажу работы в 2006 году говорит о том, что 56% (474 человека) трудовых ресурсов предприятия имеет стаж не более одного года. Это связано с тем, что на предприятии наблюдается высокая текучесть кадров. Её причинами являются многочисленные нарушения трудовой дисциплины. При всем этом руководящий состав кадров постоянный. В 2007 году текучесть кадров уменьшилась, ситуация стабилизировалась. В 2008 году, рассматривая структуру трудовых резервов по стажу работы, следует отметить, что наибольшую долю в общей численности составляют рабочие, проработавшие менее одного года (61,5 %). Средний стаж работы у руководителей и специалистов предприятия составляет от 2 до 5 лет. Это говорит о том, что с самого начала становления предприятия руководящий состав достаточно стабилен.

Уровень квалификации кадров зависит от многих факторов: уровня общего образования, сроков профессиональной подготовки, общего стажа и стажа работы по специальности, возраста и индивидуальных способностей каждого человека. Рассмотрим структуру уровня образования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Сибирский деликатес».

Таблица 5

Образовательный уровень трудовых ресурсов ООО «Сибирский деликатес»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Всего | | В том числе по категориям | | | | | | | |
| Руководители | | Специалисты | | Служащие | | Рабочие | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2006  - Среднее  (практики)  - Средне-специальное  1 | 433  144  2 | 51,1  17  3 | 0  0  4 | 0  0  5 | 0  59  6 | 0  41  7 | 0  50  8 | 0  34,7  9 | 433  35  10 | 100  24,3  11 |
| - Незаконченное высшее  - Высшее | 154  116 | 18,2  13,7 | 10  14 | 3,9  10,3 | 114  102 | 76,6  89,7 | 30  0 | 19,5  0 | 0  0 | 0  0 |
| 2007  - Среднее  (практики)  - Средне-специальное  - Незаконченное высшее  - Высшее | 480  150  150  120 | 53,3  16,7  16,7  13,3 | 0  0  8  16 | 0  0  5,3  13,3 | 0  112  128  80 | 0  74,7  85,3  66,7 | 70  38  14  24 | 14,6  25,3  9,4  20 | 410  0  0  0 | 85,4  0  0  0 |
| 2008  - Среднее  (практики)  - Средне-специальное  - Незаконченное высшее  - Высшее | 479  140  150  110 | 54,5  15,9  17,1  12,5 | 0  0  7  13 | 0  0  4,7  11,8 | 30  102  107  73 | 6,5  63,8  71,3  66,4 | 46  38  36  24 | 10  23,8  24  21,8 | 403  0  0  0 | 84,1  0  0  0 |

На основании динамики данных таблицы можно отметить, что доля сотрудников, имеющих высшее образование, сокращается и в среднем составляет 13 % (в 2006 году – 13.7%, в 2007 – 13,3 %, в 2008 – 12,5 %). Большинство рабочих имеют среднее образование, руководители и специалисты - высшее и незаконченное высшее образование. В образовательной структуре выявляется тенденция увеличения численности специалистов со средним специальным образованием в 2007 году и сокращение их численности в 2008 году. Это связано с тем, что специалисты, принятые в 2007 году на работу, уволились в течение года.

Рассмотрим показатели, характеризующие движение персонала на предприятии:

1) Оборот кадров по выбытию – рассчитывается как отношение выбывших к среднесписочной численности работающих:

92

Твыб. = ------- \* 100 % = 10,2 %

2007г. 900

90

Твыб. = ------- \* 100 % = 10,2 %

2008 г. 879

Оборот кадров по выбытию показывает, что в 2007 году он составил 10,2 %, и к 2008 году – остался неизменным. Это говорит о том, что на предприятии сложился хороший профессиональный состав трудовых ресурсов, и оборот кадров не изменился.

2) Оборот по приему кадров – рассчитывается как отношение прибывших к среднесписочной численности работающих:

136 112

Тпр. = ------ \* 100 % = 15,1 %; Тпр. = ------ \* 100 % = 12,7 %

2007г. 900 2008г. 879

Оборот по приему показывает, что в 2007 году показатель возрос до 15,1% - это связано с расширением производственных мощностей предприятия. Установка нового оборудования потребовала и новых кадров. Однако, в 2008 году оборот по приему снизился до 12,7 %, что говорит о том, что на предприятии определился необходимый численный состав трудовых ресурсов.

3) Текучесть кадров – рассчитывается как отношение выбывших по собственному желанию административным правонарушениям к среднесписочной численности работающих:

92

ТК = ------ \* 100% = 10,2%

2007г 900

102

ТК = ------ \* 100% = 11,6%

2008г. 879

Показатели коэффициентов текучести трудовых ресурсов предприятия ООО «Сибирский деликатес» говорят о том, что на протяжении двух лет (2007г, 2008г) текучесть кадров остается довольно высокой и составляет более 10% (при норме 3-5%). Достаточно большое количество работников покидают организацию по следующим причинам: административные правонарушения, по собственному желанию, из-за высокого уровня конфликтности в трудовом коллективе. В 2008 году увеличение коэффициента текучести связано также со сложной экономической обстановкой в стране.

2.3. Использование фонда рабочего времени на предприятии

Показатели обеспеченности предприятия работниками ещё не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём выпускаемой продукции. Поэтому необходимо рассмотреть эффективность использования рабочего времени трудовыми ресурсами предприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за определенный период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д), средней продолжительности рабочего дня (П):

ФРВ = ЧР \* ЧД \* ЧП (3)

Объектом изучения 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 трудовых ресурсов, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

Данные по использованию трудовых ресурсов приведены в таблице 6.

Таблица 6

Использование трудовых ресурсов в ООО «Сибирский деликатес»

в 2007-2008гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | 2008 год | Отклонение (+/-) |
| Среднесписочная численность рабочих человек | 900 | 879 | -21 |
| Отработано одним рабочим  Дней (Д)  Ночей (Н) | 225  1 775,25 | 226  1 778,62 | +1  +3,37 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,89 | 7,87 | -0,02 |
| Фонд рабочего времени, ч | 1 157 725 | 1 563 407 | +34 318 |
| Производительность труда на одного рабочего, тыс. | 3 061,83 | 4 070,11 | +1 008,28 |
| Простои, % | 6 | 4 | -2 |
| Прогулы | 9 | 8 | -1 |

Как видно из таблицы 6, за рассматриваемые периоды происходило улучшение использования рабочего времени. Каждый работник предприятия в 2008 году отработал 226 дней, что на 0,4 % выше, чем в 2007 году. Это связано с уменьшением числа прогулов, больничных, а также с улучшением трудовой дисциплины путем дополнительного стимулирования рабочих.

По данным таблицы видно, что с каждым годом уменьшалось количество средней продолжительности трудового дня. Снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось в результате проведения мероприятий по сокращению простоев, всвязи с перебоями в снабжении. Снизился процент прогулов в 2008 году. Несмотря на то, что уменьшилась средняя продолжительность рабочего дня с 2007 по 2008 год на 0,3 %, производительность труда на одного рабочего повысилась с 2007 по 2008 год на 32,5 %. Общая производительность труда на одного рабочего возросла на 1008 тыс. рублей, что связано с грамотной организацией производственного процесса и улучшением условий труда.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (Ч), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д), а также средней продолжительности рабочего дня (П).

ФРВ = Ч \* Д \* П (4)

где Ч – численность рабочих, чел.;

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П – продолжительность рабочего дня, час.

Фонд рабочего времени в 2007 году составил:

ФРВ 2007 = 900\*225\*7,89 = 1 597 725 часов.

ФРВ 2008 = 879\*226\*7,87 = 1 563 407 часов.

Из полученных данных видно, что фонд рабочего времени в 2008 году уменьшился на 34 318 часов засчет сокращения численности трудовых ресурсов.

Таким образом, совокупность рассмотренных показателей дает возможность сделать вывод о том, что на предприятии «Сибирский деликатес» находится оптимальное количество трудовых ресурсов, необходимое для производственного функционирования данного предприятия. В возрастной структуре трудовых ресурсов преобладают люди молодого возраста, что также благотворно влияет на работу предприятия.

Основные показатели, характеризующие эффективность использования трудового потенциала на предприятии, имеют в основном положительную динамику в рассматриваемом периоде.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В каждой отрасли, на любом предприятии и в его производственных подразделениях, в первичных ячейках производства – бригадах, непосредственно на рабочих местах должны быть выявлены и приняты все меры для приведения в действие поистине неисчерпаемых возможностей повышения эффективности работы, роста производительности труда. Решение всего комплекса экономических и социальных задач развития производственных сил и совершенствования производственных отношений требует последовательного и неуклонного повышения эффективности труда всех занятых в общественном производстве. Особое значение имеет наиболее полное и рациональное использование рабочих, инженерно-технического персонала, чьи достижения во многом обуславливают возможность дальнейшего расширения производства в любой отрасли и сфере деятельности, успехи народного хозяйства в целом.

Улучшение использования трудового потенциала – основной источник социально-экономического роста. Отсюда очевидно значение изучения основных факторов, определяющих как формирование состава работающих на предприятии, их профессиональную структуру и квалификацию, уровень общей и специальной подготовки, так и пути повышения эффективности труда. В решении этих проблем необходим системный подход, предполагающий рассмотрение проблем труда в тесном единстве с развитием производства, совершенствованием общественных отношений, осуществлением преобразований в системе хозяйствования и управления.

Достаточная обеспеченность предприятия ООО «Сибирский деликатес» нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объёмов продукции и повышения эффективности производства на предприятии.

В результате изучения состояния трудовых ресурсов предприятия ООО «Сибирский деликатес» можно сделать вывод, что на предприятии находится оптимальное количество персонала, необходимого для работы, по возрастному составу там преобладают в основном люди молодого возраста, что также благоприятно влияет на работу предприятия.

Основные показатели, характеризующие эффективность использования трудового потенциала на предприятии, имеют в основном положительную динамику в рассматриваемом периоде. Положительные сдвиги в этих показателях произошли в результате влияния различных факторов, которые и были рассмотрены детально в данной работе.

Основными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов для ООО «Сибирский деликатес» считаю следующие:

1. Рост фондообеспеченности предприятия и фондовооруженности труда, повышение энерговооруженности труда.

2. Повышение квалификации кадров.

3. Усиление материального стимулирования труда.

4. Внедрение интенсивных технологий производства.

Как положительный факт можно отметить заботу руководства о рядовых сотрудниках, стремление создать им материальные и моральные условия для хорошей работы. Увеличился фонд оплаты труда. Выявлены возможности экономии средств за счёт роста производительности труда, о чём свидетельствует увеличение среднегодовой выработки.

В целом, по результатам работы сделаны следующие рекомендации:

необходимо более плавно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников, отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров (больше платить работникам с высшим образованием). Одной из мер по совершенствованию управления трудовыми ресурсами может быть разработка мероприятий по повышению квалификации и образования на основании системы дистанционного обучения, что позволит работникам повысить уровень образования, квалификацию без отрыва от производства.

Для сокращения текучести кадров руководству ООО «Сибирский деликатес» необходимо, прежде всего, улучшить социально-экономические и производственные условия труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

* 1. Волков О.И. Экономика предприятия. – М.Мысль. 2006.
  2. Горфинкель В.Я., В.А.Швандр Экономика организаций, М.:Юнити,2007.
  3. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2006.
  4. Забелин Г.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. – М.: Маркетинг, 2006.
  5. Б Мельник Л. Г., Каринцева А. И. Экономика предприятия. Конспект лекций. Уч. пособие. – Сп-б.: ИТД «Университетская книга», 2006 г.
  6. Савельева М.Ю. Экономика организаций (предприятий): учебно-методический комплекс. – Новосибирск, 2004.
  7. Сергеев И. В. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2007.
  8. Сичкарев А.Г., Глухов А.А., Михайловская Г.А. Трудовой потенциал и совершенствование его качественных параметров. Воронеж, 2005.
  9. Скляренко В. К., Прудников В. М. Экономика предприятия: Конспект лекций. – М. ИНФРА -М, 2004 г.
  10. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2006.
  11. Экономика предприятия /Под ред. проф. Н.А. Сафонова. – М.: «Юристъ», 2007.
  12. Экономика предприятия / Под ред. Д.Г. Черняка – М.: Финансы и статистика, 2006.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

* 1. Экономика предприятия / Под ред. Д.Г. Черняка – М.: Финансы и статистика, 2006.
  2. Сергеев И. В. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2007.
  3. Экономика предприятия /Под ред. проф. Н.А. Сафонова. – М.: «Юристъ», 2007.
  4. Сичкарев А.Г., Глухов А.А., Михайловская Г.А. Трудовой потенциал и совершенствование его качественных параметров. Воронеж, 2005.
  5. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2006.
  6. Волков О.И. Экономика предприятия. – М.Мысль. 2006.
  7. Забелин Г.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. – М.: Маркетинг, 2006.
  8. Горфинкель В.Я., В.А.Швандр Экономика организаций, М.:Юнити,2007.
  9. Скляренко В. К., Прудников В. М. Экономика предприятия: Конспект лекций. – М. ИНФРА -М, 2004 г.
  10. Б Мельник Л. Г., Каринцева А. И. Экономика предприятия. Конспект лекций. Уч. пособие. – Сп-б.: ИТД «Университетская книга», 2006 г.
  11. Савельева М.Ю. Экономика организаций (предприятий): учебно-методический комплекс. – Новосибирск, 2004.
  12. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2006.

олдлол