Всероссийский заочный финансово-экономический институт

КУРСОВАЯ РАБОТА

ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

На тему

«УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ»

Выполнила

№ з. книжки

Киреева Наталья Викторовна

студентка 3 курса

МО 07ММБ01776

Проверила

Пилипчак Юлия Владимировна

г. Калуга

Введение

Менеджмент в общем виде можно определить как систему экономического управления производством, которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления. К менеджменту относятся теория управления и практические образцы эффективного руководства, под которым понимается искусство управления.

Функционирование и развития любой организации немыслимо без правильной работы персонала. Для того чтобы обеспечить эффективное функционирование организации, в ней должна быть сформирована сильная команда, способная поддерживать его высокий профессиональный авторитет.

Актуальность темы курсовой работы заключается в том, что в любой организации одним из главных факторов производства, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд. Всегда и везде решающим фактором развития производства выступает труд человека. Обязательным условием процесса труда является соединение работника, обладающего совокупностью физических и духовных способностей к труду - рабочей силой, со средствами производства. Следовательно, главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы. Важным показателем, характеризующим работу организации, бесспорно является трудовые ресурсы, от их уровня зависят финансовые результаты деятельности организации. Важным показателем, характеризующим работу торговых организаций, является производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов.

Сложность и многогранность проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов обусловлена взаимосвязью их со всеми фазами общественного воспроизводства, что предопределяет необходимость их комплексного изучения.

Учитывая актуальность поставленной проблемы, целью курсовой работы является изучение трудовых ресурсов, их формирование и эффективность использования.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

* Исследовать трудовые ресурсы ОАО «ГАЛАНТУС»;
* Проанализировать систему управления трудовыми ресурсами в ОАО «ГАЛАНТУС»;
* Выявить проблемы в организации трудовых ресурсов в ОАО «ГАЛАНТУС»;
* Предложить программу усовершенствования управления трудовыми ресурсами в ОАО «ГАЛАНТУС».

Проблема управления трудовыми ресурсами организации не достаточно изучена, особенно много вопросов по совершенствованию производительности труда, среди них выделяют повышение материальной заинтересованности, техническая оснащенность, квалификации и т.п. Нет четкой методики по повышению качества управления трудовыми ресурсами.

Объектом исследования выступает персонал Открытого акционерного общества «Галантус» (ОАО «ГАЛАНТУС). Предмет исследования — трудовые ресурсы организации, их формирование и эффективность использования.

В ходе работы применяются методы: монографический метод (метод изучения отдельного случая), анализ, сравнение, синтез, логический метод.

Научной основой курсовой работы стали труды Карла Маркса.

Аналитической основой работы стали показатели, отчётности, графики предоставленные бухгалтерией ОАО «ГАЛАНТУС».

Структурно работа состоит из введения, заключения, трёх глав, списка использованной литературы из 22 источников.

Работа содержит 5 таблиц, 2 графика, изложена на 35 листах машинописного текста.

1. Теоретические основы трудовых ресурсов организации

1.1 Понятие трудовых ресурсов

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.

Для уяснения понятия "трудовые ресурсы", необходимо знать, что во-первых, в зависимости от возраста всё население может быть разделено на 3-и группы:

* лица, моложе трудоспособного возраста (до 15 лет включительно);
* лица трудоспособного возраста (женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно);
* лица, старше трудоспособного возраста.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают трудоспособных и нетрудоспособных. При этом люди трудоспособного возраста могут быть нетрудоспособны (инвалиды I и II групп допенсионного возраста), и наоборот.

Исходя из вышесказанного, к трудовым ресурсам относятся:

* население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
* работающие лица пенсионного возраста;
* работающие подростки в возрасте до 16 лет.

Кадры предприятия - это совокупность работников, входящих в его списочный состав. В мировой практике чаще всего используется классификация, при которой работники делятся на менеджеров и исполнителей.

Менеджеры - это организаторы производства различных уровней.   
В России персонал промышленных предприятий делится прежде всего на промышленно-производственный и непромышленный персонал. К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал. К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непроизводственной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д.

По характеру выполняемых функций в соответствии Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих).

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

Они делятся на две группы: линейные (возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, отраслей, а также их заместители); функциональные (возглавляющие коллективы функциональных служб).

По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на руководителей низового (мастера, прорабы, начальники небольших цехов) звена, среднего (директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов) и высшего (руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств) звена.

К специалистам относятся работники, интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры).

Служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы и т.д. Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия - вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудовик в рамках профессии экономиста.

Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности, который отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на качество и динамику объёма продукции.

Различают списочный, среднесписочный и явочный состав работников предприятия. В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В нем каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Здесь следует отметить: неверно считать, что для определения численности работников предприятия за какой-либо период достаточно принять численность работников на определённую дату, так как этот показатель не учитывает динамику численности работников предприятия в рассматриваемом периоде. Для этих целей следует использовать показатель среднесписочной численности работников за определённый период.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц определяется как среднее арифметическое число работников за весь период, при этом в расчёт включаются праздничные и выходные дни. Среднесписочная численность работников за более длинный временной промежуток может быть определена как среднее арифметическое взвешенное более коротких промежутков.

От списочного состава работников следует отличать явочный, который показывает, сколько человек из числа состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих - это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находящихся в целодневных простоях (из-за отсутствия электроэнергии, материала и т.д.). Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают экономические отношения, складывающиеся в обществе на определенном этапе его развития в процессе производства, распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения в экономике страны.

Трудовые ресурсы обладают количественной и качественной определенностью. В совокупности они предопределяют трудовой потенциал общества, который, в свою очередь, имеет количественный и качественный аспект.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

* общей численностью трудоспособного населения;
* количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившимся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект трудового потенциала определяется такими показателями:

* состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;
* качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки трудоспособного населения.

1.2 Эффективность использования трудовых ресурсов

Критерием эффективности при сравнении различных вариантов организационной структуры служит возможность наиболее полного и устойчивого достижения конечных целей системы управления при относительно меньших затратах на ее функционирование. В связи с этим, оценка эффективности управления трудовыми ресурсами необходима для определения достижимости целей, стоящих перед предпринимательской структурой. В этой связи задача предпринимательских структур заключается в организации работы таким образом, чтобы она в максимальной степени соответствовала потребностям сотрудников, позволяла активизировать их работу и повысить ее эффективность, обеспечивающую достижение повышения конкурентоспособности при наименьших затратах. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами является важным условием повышения эффективности управления предпринимательской структурой в целом. При этом эффективность управления трудовыми ресурсами должна быть полностью охарактеризована системой взаимосвязанных показателей, исчисление которых основано на единых методологических принципах и учитывает их сопоставимость и соразмерность применительно к различным производственным условиям. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами как фактора повышения конкурентоспособности предпринимательских структур требует от них осознания и необходимости проведения анализа хозяйственной деятельности. Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются:

* изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
* определение и изучение показателей текучести кадров;
* выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. Одно из них заключается в том, что из всех показателей эффективности использования трудовых ресурсов наиболее обобщающим является производительность труда. Это весьма важный и емкий показатель в экономике вообще. Производительность труда является также одним из важнейших показателей экономической эффективности. Производительность труда – это выработка продукции на одного работающего в единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции. К важнейшим показателям производительности труда относятся следующие.

1. Выработка продукции в единицу времени одним работником.
2. Трудоемкость продукции.

Это общепринятые в целом в народном хозяйстве и промышленности показатели производительности труда. В отдельных отраслях промышленности используются специфические для данной отрасли показатели.

Как правило, прирост продукции или работ в предпринимательских структурах обеспечивается при той же или меньшей численности работников. Это обусловливает необходимость исследования резервов лучшего использования трудовых ресурсов. Одним из таких резервов является обеспечение нормальной интенсивности труда. Как известно, интенсивность труда характеризуется величиной затрат труда в единицу времени. К.Маркс отмечал, что растущая интенсивность труда предполагает уточненную затрату труда в течение одного и того же промежутка времени. Более интенсивный рабочий день воплощается поэтому в большем количестве продуктов, чем менее интенсивный рабочий день той же продолжительности. Однако в единицу времени человек не может безмерно напрягать свои силы и тратить энергию, поскольку количество затрачиваемой энергии ограничено физиологическими возможностями. Интенсивность труда должна быть для рабочего нормальной с точки зрения его собственного развития.[12; c. 534] Это означает, как отмечал К.Маркс, что рабочий должен иметь возможность работать завтра при том же нормальном состоянии силы, здоровья и свежести, как сегодня, и напрягать рабочую силу в такой мере, в какой это не вредит нормальной продолжительности ее существования. Обеспечение нормальной интенсивности труда имеет важное экономическое и социальное значение не только на участках с низкой интенсивностью труда, но и на участках с повышенной интенсивностью труда. И в том, и в другом случае достигается улучшение экономических показателей производства. Повышение интенсивности труда до нормального уровня позволяет получить больше продукции на единицу времени или выполнить большим объем работы. При этом повышается показатель производительности труда, улучшается использование основных производственных фондов, ускоряется оборачиваемость оборотных средств. Все это приводит к снижению себестоимости продукции, росту рентабельности производства, улучшению конечных результатов, а следовательно, конкурентоспособности предпринимательской структуры.

Как известно, понятие оценки «эффективности труда» более широкое, чем производительность, и предполагает не только соизмерение полученного экономического эффекта с затратами живого труда, но и оценку социального эффекта.

Социальный эффект в оценке труда выражается в степени удовлетворения спроса населения на товары и качестве обслуживания, в сокращении издержек потребления. Повышение эффективности труда в розничной торговле ведет к достижению наилучших результатов в труде, выражающихся в наиболее полном и качественном удовлетворении спроса населения на товары при минимуме издержек обращения и потребления.

Обеспеченность предприятий рабочей силой - важнейшее условие эффективного его функционирования. Это связано с серьезными изменениями в экономической, политической, социальной сферах, что сказывается на формировании и использовании рынка рабочей силы.

Правильная оценка обеспеченности предприятия рабочей силой дает возможность осуществления рациональной занятости. Она позволяет установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе определять новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов.

Эффективная занятость характеризуется с двух точек зрения: с экономической - как наиболее рациональное использование человеческого ресурса и социальной - как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Кадровая политика организации — это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного, ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

Основным содержанием кадровой политики являются:

• во-первых, обеспечение рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор и наем, высвобождение (выход на пенсию, увольнения), анализ текучести кадров и др.;

• во-вторых, развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестаций и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе;

• в-третьих, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

Основные цели кадровой политики должны отвечать миссии организации и полностью отвечать концепции ее развития. Сама же концепция развития должна охватывать самые различные направления деятельности организации и определять задачи руководства с учетом анализа реальной ситуации, складывающейся на фирме и на рынке.

1.3 Структура и показатели трудовых ресурсов

Обязательность и принудительность труда имели и косвенное проявление в силе директивного централизованного планирования труда, непосредственного распределения трудовых ресурсов. Практически государственная директивно - распорядительная система планировала и осуществляла создание предприятий, производств и рабочих мест на них, а уже под эти места организовывалась движение рабочей силы. Отсюда имели место организованные наборы рабочей силы с использованием ряда мер воздействий, привлечение «по лимиту» в крупные города, принудительное направление на работу выпускников профессионально - технических училищ, техникумов, вузов, длительные командирования, массовые привлечения к сельскохозяйственным работам. Значительную роль в управлении трудом и движением рабочей силы играют кадровая политика и кадровая система - главный монстр и центральная опора административно - приказной экономики. При формальном наличии института свободных трудовых договоров реально вопросы найма, служебного продвижения в командной экономике всегда решались по установке сверху и по анкетным данным.

Количественный результат труда каждого работника, трудового коллектива, всех занятых в общественном производстве характеризуется не только объемом выполненной работы, количеством произведенной продукции, но и эффективностью трудовой деятельности. В общем случае эффективность определяется рачительностью, экономностью хозяйствования и измеряется результатом, полученным от каждой единицы и использованного ресурса (фактора) производства за определенное время. Таким образом, эффективность есть удельный результат, исчисляемый посредством деления общего результата, именуемого эффектом, на затраты ресурсов, обусловивших получение данного результата.

Производительность труда как экономическая категория выражает эффективность человеческого труда, способность конкретного живого труда создавать в единицу времени при данных условиях производства то или иное количество потребительских стоимостей или выполнять определенный объем работ. При этом производительность труда есть единство различных, но неразрывно связанных сторон - материально-вещественного содержания и общественной формы.

С точки зрения материально-вещественного содержания производительность труда представляет собой степень результативности живого конкретного труда, производящего в течение данного промежутка времени определенное количество потребительных стоимостей. Но при исследовании социально-экономической сущности процесса роста производительности труда очень важное значение имеет наряду с вещественным содержанием изучение общественной формы труда. С этой точки зрения анализ производительности труда предполагает рассмотрение ее как экономической категории, отражающей производственные отношения людей по поводу достижения той или иной результативности труда.

При повышении производительности труда увеличивается количество производимых продуктов и потребительных стоимостей, но стоимость каждой единицы товара снижается. Следовательно, производительная сила труда проявляется в том, что одно и то же количество труда в течение данного времени может дать большее или меньшее количество продукта. Мерой труда является рабочее время, в течении которого затрачивается различное количество труда вследствие различий в интенсивности труда.

Система показателей производительности труда представляет собой объективное единство закономерно связанных между собой и дополняющих друг друга показателей, характеризующих различные стороны этого сложного экономического явления. Система показателей труда включает как показатели производительности труда при производстве отдельного вида продукта (чисто отрасль), так и показатели производительности труда агрегированных отраслей (например, растениеводство, животноводство и др.).

Существует следующая классификация показателей производительности труда:

* по форме оценки произведенной продукции - натуральные, условно-натуральные, стоимостные;
* по степени отражения завершенности процесса производства - полные, частичные;
* по форме исчисления показателей - прямые, обратные;
* по степени полноты учета затрат труда на создание продукта - прямые затраты живого труда, все затраты живого труда, совокупные затраты труда (живого и овеществленного).

Производительность труда в натуральном выражении - объем работы, количество изделий, вырабатываемых в среднем на 1 работника или за определенную единицу рабочего времени в натуральных единицах измерения (вспахано за смену, произведено продукции). Данный показатель, как правило, рассчитывают в подразделениях хозяйства, а в целом по предприятию - по категориям работников (произведено молока на одну доярку и т.п.).

Производительность труда в условно-натуральном выражении - объем нескольких видов однородной продукции, вырабатываемой в среднем на 1 работника или в единицу рабочего времени в пересчете на один вид этой же продукции в условных единицах (объем работ в эталонных гектарах на 1 механизатора, производство кормов на 1 работника, занятого их производством).

Производительность труда в стоимостном выражении - стоимость продукции, вырабатываемой в среднем на 1 работника или за определенную единицу рабочего времени.

Снижение трудоёмкости продукции - важнейший фактор повышения производительности труда. Рост производительности труда происходит в первую очередь за счёт снижения трудоёмкости продукции. Достигнуть снижения трудоёмкости возможно за счёт внедрения мероприятий НТП, механизации и автоматизации производства и труда, а также увеличения кооперированных поставок, пересмотра норм выработки и т. д.

В процессе анализа изучают динамику трудоёмкости, выполнение плана по её уровню, причины её изменения и влияния на уровень производительности труда. Если возможно, следует сравнить удельную трудоёмкость продукции по другим предприятиям отрасли, что позволит выявить передовой опыт и разработать мероприятия по его внедрению на анализируемом предприятии.

Между трудоёмкостью продукции и уровнем производительности труда существует обратно пропорциональная зависимость. Поэтому общая удельная трудоёмкость продукции зависит от тех же факторов, что и среднечасовая выработка рабочих.

Сильное воздействие на эффективность труда, использования рабочего времени оказывает организация труда, а в более широком смысле - качество управления трудом. Это и планирование, и координация, и оперативное регулирование, обеспечение порядка и трудовой дисциплины на производстве, высокого уровня исполнительности и ответственности за порученное дело.

* + 1. Анализ управления трудовыми ресурсами

2.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «Галантус»

ОАО «Галантус» ведет свой отсчет с 7 января 1979 г., когда на базе «Зеленстроя» начал свою деятельность совхоз «Декоративные культуры». Основными промышленными культурами являлись розы, гвоздики, рассада для озеленения, горшечные культуры. Основную массу площади защищенного грунта составляли стеклянные теплицы общей площадью около 3000 кв. м.

Основная реконструкция хозяйства началась в 1988 году и была связана со строительством новых теплиц, отвечающих современным стандартам цветоводства, площадью более 31000 кв. м., строительством новой мощной котельной и полным изменением технологии выращивания цветочных культур. Внедрение современной техники ведущих фирм мира позволило сделать огромный качественный и количественный скачок увеличения производства.

28 августа 1994 г. совхоз был реорганизован в акционерное общество «Галантус». В переводе на русский язык «галантус» означает «подснежник».

Общая площадь защищенного грунта составляет 4,2 га. На этой площади ежегодно выращивается на срезку более 5 млн. цветов.

Рассмотрим экономические показатели ОАО «Галантус» 2006-2008 гг. (Таблица 1.)

Таблица № 1. Экономические показатели ОАО «Галантус» 2006-2008 гг

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. .измерения | 2006г | 2007г | 2008г | 2008г к |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 2006г | 2007г |  |  |
|  |  |  |  |  | Абсолютный показатель | Относительный показатель | Абсолютный показатель | Относительный показатель |
| Выручка | Тыс. руб. | 185 059 | 222279 | 244 121 | 59 062 | 1,31 | 21 842 | 1,09 |
| Себестоимость | Тыс.руб. | 115 987 | 136 742 | 141 294 | 25 307 | 1,21 | 4 552 | 1,03 |
| Валовая прибыль | Тыс. руб. | 69 072 | 85 537 | 102 827 | 33 755 | 1,48 | 17 290 | 1,2 |
| Ср.численность рабочих | Чел. | 169 | 167 | 159 | -10 | 0,94 | -8 | 0,95 |
| Фонд оплаты труда | Тыс. руб. | 20 582 | 24 133 | 30 123 | 9 541 | 1,46 | 5 990 | 1,24 |
| Стоимость основных фондов | Тыс. руб. | 85 345 | 88 725 | 102 115 | 16 770 | 1,19 | 13 390 | 1,15 |
| Валовая рентабельность |  | 0,62 | 0,61 | 0,57 | -0,05 | 0,91 | -0,04 | 0,93 |

Выручка отличается от прибыли, так как прибыль — это выручка минус расходы, которые организация понесла в процессе производства своих продуктов.

Формулы для расчета:

1) Абсолютный показатель 2008г к 2006г (2008г к 2007г) находится как разность показателей 2008 г к 2006 г (2008г к 2007г).

Например

Абсолютный показатель выручки 2008г к 2006г = Выручка за 2008 г. выручка за 2006 г.

Абсолютный показатель выручки 2008г к 2006г = 244 121 тыс.руб — 185 059 тыс. руб = 59 062 тыс.руб.

Абсолютный показатель выручки 2008г к 2007г = Выручка за 2008 г. — выручка за 2007 г.

Абсолютный показатель выручки 2008г к 2007г = 244 121 тыс. руб — 222 279 тыс. руб. = 21 842 тыс.руб.

Остальные показатели (себестоимость, валовая прибыль, ср.численность рабочих, фонд оплаты труда, стоимость основных фондов, валовая рентабельность) вычисляются аналогично.

2) Относительный показатель 2008г к 2006 (2008г к 2007г) находится как частное показателей 2008г к 2006г (2008г к 2007г).

Например,

Относительный показатель себестоимости 2008г к 2006г =

Себестоимость за 2008 г себестоимость за 2006г

Относительный показатель себестоимости 2008г к 2006г = 141 294

тыс. руб 115 987 тыс руб. = 1,21

Относительный показатель себестоимости 2008г к 2007г =

Себестоимость за 2008 г себестоимость за 2007г

Относительный показатель себестоимости 2008г к 2007г = 141 294

тыс. руб 136 742 тыс. руб = 1,03

Остальные показатели (выручка, валовая прибыль, ср.численность рабочих, фонд оплаты труда, стоимость основных фондов, валовая рентабельность) вычисляются аналогично.

Из таблицы видно что:

1. Выручка за 2008 год увеличилась относительно 2006 года на 59 062 тыс. руб., а выручка за 2008 год увеличилась относительно 2007 года на 21 842 тыс. руб.
2. Себестоимость за 2008 год возросла относительно 2006 года на 25 307 тыс. руб., а себестоимость за 2008 год возросла относительно 2007 года на 4 552 тыс. руб;
3. Валовая прибыль за 2008 год увеличилась относительно 2006 года на 33 755 тыс. руб., а валовая прибыль за 2008 год увеличилась относительно 2007 года на 17 290 тыс. руб.;
4. Средняя численность рабочих за 2008 год уменьшилась относительно 2006 года на 10 человека, а средняя численность рабочих за 2008 год уменьшилась относительно 2007 года на 8 человек;
5. Фонд оплаты труда за 2008 год увеличился относительно 2006 года на 9 541 тыс. руб., а фонд оплаты труда за 2008 год увеличился относительно 2007 года на 5 990 тыс.руб.;
6. Стоимость основных фондов за 2008 год увеличилась относительно 2006 года на 16 770 тыс. руб., а стоимость основных фондов за 2008 год увеличилась относительно 2007 года на 13 390 тыс. руб.;
7. Валовая рентабельность за 2008 год уменьшилась относительно 2006 года на 0,05, а валовая рентабельность за 2008 год уменьшилась относительно 2007 года на 0,04.

Объяснить динамику показателей можно следующим образом:

ОАО «Галантус» с 2006 года используются Зеркальные лампы ДнаЗ/Reflux. Это увеличило объемы производства, поэтому увеличилась прибыль организации и повысилось качество продукции, что привело к увеличению себестоимости. А также к увеличению себестоимости продукции привело повышение цен на электроэнергию, что увеличило затраты организации. (Таблица 2, график 1)

Очень важным условием увеличения выручки также является увеличение площадей посадки цветочных культур, увеличение количества посадочного материала и расширение ассортимента.

Также с 2006 года в ОАО «Галантус» сотрудничает с фирмой ООО НПФ «ФИТО». В тепличных комплексах ОАО «Галантус» была установлена система капельного оборудования и микроклимата. Это одно из перспективных направлений совершенствования технологии полива в промышленных теплицах, которое заключается в применении капельного орошения, имеющего ряд преимуществ перед традиционными способами полива (шланговый полив, дождевание и.т.д).

Преимущества использования оборудования:

* получение высоких и устойчивых результатов с повышенным качеством продукции,
* уменьшение энергоемкости на единицу продукции,
* повышение производительности труда за счет исключения трудоемких процессов (пропаривание, обработка, замена грунта и др.), связанных с использованием почвы,
* наличие условий для оптимизации водного, воздушного режимов и минерального питания на основе программирования с использованием микропроцессорной техники,
* автоматизация и перевод на базу электроники рабочих процессов, что сводит до минимума расход труда, воды, удобрений,
* более легкая борьба с болезнями и вредителями растений,
* значительное улучшение условий для работающих в теплицах.

Данное оборудование позволило увеличить производительность и эффективность труда.

К увеличению себестоимости продукции также привело увеличение энергозатрат организации. (таблица 2, график 1)

Чтобы объяснить изменение средней численности рабочих необходимо рассмотреть её более детально

2.2 Анализ численного и возрастного состава работников ОАО «Галантус»

Проанализируем общий численный состав работающих это поможет, помимо других критериев, помочь понять размеры и мощь организации. Именно по этому анализ структуры численного состава работающих в ОАО «Галантус» представляет собой особый интерес. Учет численности работников дает возможность выяснить их распределение на разных участках предприятиях, а также изменения этого распределения.

Таблица 3

Динамика и структура персонала ОАО «Галантус» 2006 - 2008гг

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории занятых по подразделениям организации | 2006 г. | | 2007 г. | | 2008 г. | | Изменения 2008 г. к% | |
| Кол-во чел. | Уд. вес, % | Кол-во чел. | Уд. вес, % | Кол-во чел. | Уд. вес, % | 2007 | 2006 |
| Персонал администрации | 15 | 8,87 | 16 | 9,58 | 16 | 10,06 | 0,48 | 1,19 |
| Персонал по уходу за цветами (цветоводы) | 95 | 56,21 | 90 | 53,89 | 90 | 56,6 | 2,71 | 0,39 |
| Персонал магазина «Цветы» | 4 | 2,36 | 6 | 3,59 | 6 | 3,77 | 0,18 | 1,41 |
| Персонал отдела реализации | 4 | 2,36 | 5 | 2,99 | 3 | 1,88 | -1,11 | -0,48 |
| Персонал котельной | 17 | 10,05 | 18 | 10,77 | 18 | 11,32 | 0,55 | 1,27 |
| Персонал гаража | 5 | 2,95 | 4 | 2,39 | 5 | 3,14 | 0,75 | 0,19 |
| Персонал стройцеха | 7 | 4,14 | 8 | 4,79 | 6 | 3,77 | -1,02 | -0,37 |
| Персонал склада импортного посадочного материала | 3 | 1,77 | 4 | 2,39 | 4 | 2,51 | 0,12 | 0,74 |
| Персонал охраны | 10 | 5,91 | 7 | 4,19 | 7 | 4,4 | 0,21 | -1,51 |
| Персонал столовой | 2 | 1,18 | 2 | 1,19 | 2 | 1,25 | 0,06 | 0,07 |
| Персонал мебельного цеха | 7 | 4,14 | 7 | 4,19 | 2 | 1,25 | -2,94 | -2,89 |
| Весь персонал организации | 169 | 100 | 167 | 100 | 159 | 100 |  |  |

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в анализируемом периоде наибольший удельный вес в общей численности работников составляли цветоводы 53-56%. Удельный вес персонала по уходу за цветами в 2007г увеличился на 2,71% по отношению к 2008г, а в 2006г увеличился на 0,39%. Персонал котельной составлял в среднем 10-11 % в общей численности работников. Наименьший удельный вес в персонале занимают работники столовой и складские рабочие, их процент составляет 1,18-1,25% и 1,77-2,51% соответственно.

Удельный вес персонала мебельного цеха в 2007г уменьшился на 2,94% относительно 2008г, а в 2006г на 2,89%. Уменьшение численности работников связано с тем, что снизился спрос на данную продукцию (плетеную мебель). А так как персонал работает по сдельной схеме оплаты труда, соответственно резко снизился их доход, и выручка организации от производства данной продукции.

Анализ движения численного состава работников ОАО «Галантус» должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основные тенденции его развития. Для характеристики оборота рабочей силы исчисляют два коэффициента: по приему и увольнению работников. Они определяются как отношение числа принятых (уволенных) работников в отчетном периоде к среднесписочной численности работников.

Коэффициент общего оборота рабочей силы представляет собой сумму коэффициентов по приему и увольнению работников или отношение числа принятых и уволенных в отчетном периоде к общей среднесписочной численности работников.

Таблица 4. Движение численного состава работников ОАО «Галантус» 2006-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Годы | | | Отклонение | |
| 2006 | 2007 | 2008 | 2008 к 2007 | 2008 к 2006 |
| Среднесписочная численность работников за год, чел. | 169 | 167 | 159 | -8 | -10 |
| Принято всего, чел. | 67 | 75 | 81 | 6 | 14 |
| - по срочному трудовому договору | 22 | 20 | 23 | 3 | 1 |
| - по бессрочному трудовому договору | 45 | 55 | 58 | 3 | 13 |
| Уволенно всего, чел. | 58 | 61 | 65 | 4 | 7 |
| - по личному желанию | 23 | 17 | 24 | 7 | 1 |
| - за прогул и другие нарушения дисциплины | - | - | - | - | - |
| Коэффициент оборота по приёму | 0,39 | 0,44 | 0,5 | 0,06 | 0,11 |
| Коэффициент оборота по увольнению | 0,34 | 0,36 | 0,4 | 0,04 | 0,06 |
| Общий коэффициент оборота | 0,73 | 0,8 | 0,9 | 0,1 | 0,17 |

Формулы для расчёта:

Коэффициент оборота по приёму = Число принятых всего человек Среднесписочная численность работников за год

Коэффициент оборота по увольнению = Число уволенных всего человек Среднесписочная численность работников за год

Общий коэффициент оборота = Коэффициент оборота по приёму + Коэффициент оборота по увольнению

Например

Коэффициент оборота по приёму за 2006г = 67 человек 169 человек = 0,39

Коэффициент оборота по увольнению за 2006г = 58 человек 169 человек = 0,34

Общий коэффициент оборота за 2006 г = 0,39 + 0,34 = 0,73

Коэффициенты по приёму и увольнению рабоников с каждым годом увеличиваются. В 2008г коэффициент оборота по приёму по сравнению с 2007г увеличился на 0,04 , по сравнению с 2006г на 0,06. Общий коэффициент оборота за 2008 увеличился относительно 2007г на 0,1, по сравнению с 2006г на 0,17.

Из таблицы видно, что велика доля принятых работников по срочному трудовому договору. Это обосновывается тем, что ОАО «Галантус» часто требуются люди на период сезонных работ, на период праздников (восьмое марта), на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (на время отпуска), когда объём работ резко увеличивается. Организация специализируется на цветоводстве и на период посадки и срезки цветочной продукции увеличивается потребность в работниках, так как растёт объём работ. Организация в этом случает принимает людей по срочному трудовому договору на срок не более двух месяцев. Следовательно растёт текучесть работников.

Из данных анализа видно, что все коэффициенты достаточно высокие, что говорит о не достаточно эффективной работе кадровой политике проводимой ОАО «Галантус».

Для более точного определения проблемы высокой текучести кадров рассмотрим возрастной состав работников ОАО «Галантус» 2006-2008 гг.

Из таблицы видно, что возрастной состав постоянно менялся. Большую долю из численности занимают работники в возрасте от 36 лет до 50 лет — 112-116 чел., на втором месте доля работников в возрасте от 18 лет до 35 лет 30-35 чел. и доля работников в возрасте от 51года и выше — 13-22 чел.

Доля «молодого» персонала мала, поэтому текучесть растёт.

трудовой ресурс производительность состав

3. Мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов ОАО «Галантус»

Для эффективного 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 подбора персонала для снижения текучести

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.

На предприятии необходимо проводить и мероприятия по повышению производственной культуры (соблюдение порядка и чистоты в бригадах, организация медицинского обслуживания и т.д.). Эти мероприятия не только облегчают труд человека, но и существенно влияют на экономические показатели.

В организации целесообразно использовать систему премирования по которой предусматриваются следующие виды премий:

* премия за основные результаты хозяйственной деятельности (за выполнение плана);
* премия по итогам смотров, года, конкурсов, соревнований.

Различные денежные вознаграждения всегда стимулируют труд человека, поэтому следует поощрять работников не только за хорошо выполненную работу и высокие результаты, а также следует премировать и награждать сотрудников, которые работают в организации долгое время (10 лет, 15 лет и т.д.). Юбиляры также не должны оставаться без внимания, и не обязательно это может проявляться в денежном выражении. Следует организовать доску почёта, стенд с объявлениями и поздравлениями и т.д. Такое внимание благотворно влияет на любого человек, ведь всегда приятно когда о тебе помнят и уделяют определенное внимание. И в соответствии с этим работодатель уменьшает риск увольнений, претензий и жалоб.

Также в ОАО «Галантус» необходимо установить конвейерное оборудование для сортировки и упаковки готовой цветочной продукции. Важной характеристикой работы конвейера является её непрерывность. С помощью оборудования резко увеличится производительность труда. Зачастую при сортировке готовой цветочной продукции кладовщиком (менеджером) допускаются ошибки, происходит недостача товара, что приводит к недовольству клиента, и соответственно сам работник определенным образом предупреждается о некачественно выполненной работе. Это может привести к потере клиента, что является «минусом» для любой организации, да и у самого работника подсознательно появляется негатив к работе. А при установке конвейерного оборудования система лададится, производительность труда увеличится, персонал не будет ошибаться. Увеличится гарантия и точность работы.

Ещё хотелось бы добавить такой аспект как различные корпоративные мероприятия, праздники, встречи. Поводом может служить праздничные дни, дни рождения, день основания организации и т.д. Это стимулирует труд работников, это даёт возможность лучше узнать сотрудников, пообщаться и может познакомиться с людьми из других подразделений (бригад), как-то проявить себя и просто отдохнуть и снять напряжение, что в наши дни очень важно. Комфортная атмосфера в коллективе организации очень важна.

Необходима стабилизация кадрового состава организации. Для этого необходимо провести в жизнь ряд мероприятий в социальной сфере. Отделу кадров следует привлекать на вакантные места людей в возрасте от 18 до 35 лет. Это возможно при сотрудничестве организации с образовательными учреждениями, которые осуществляют обучение и подготовку людей по специальностям «цветовод», «агроном», «мастер растеневодства» и т.д. А также сотрудничество с центром занятости населения города Калуги поможет осуществлять подбор персонала.

Предложенные мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов в ОАО «Галантус» позволят мотивировать сотрудников, более активно участвовать в деятельности организации.

3.1 Эффективность применения предложенных мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов в ОАО «Галантус»

При использовании предложенных мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов в ОАО «Галантус» на практике эффективность и производительность труда увеличится, а также:

1. Премирование и поощрение позволит стимулировать труд работников;

2. Конвейерное оборудование облегчит труд работников, во много раз сократит время выполнения таких операций как сортировка и упаковка;

3. С помощью изменений в кадровой политике снизится текучесть;

4. Различные праздничные мероприятия обогатят труд работников.

Заключение

Производительность труда работников определяется целым рядом технических, технологических, организационных, экономических и социальных факторов и в свою очередь оказывает большое влияние на конечные результаты деятельности организации.

За анализируемый период, в деятельности рассматриваемой организации видна тенденция роста всех объемных показателей, исключая среднесписочную численность сотрудников. Кардинальных перемен в области изменения численности удельного веса персонала с годами не произошло, наибольший удельный вес в общей численности работников составили цветоводы 53-56%, а наименьший работники столовой и складские рабочие, их процент составляет 1,18-1,25% и 1,77-2,51% соответственно.

Проанализировав движение численности персонала ОАО «Галантус», можно сделать вывод, что среднесписочная численность работников снизилась. Коэффициенты по приёму и увольнению рабоников с каждым годом увеличиваются. В 2008г коэффициент оборота по приёму по сравнению с 2007г увеличился на 0,04 , по сравнению с 2006г на 0,06. Общий коэффициент оборота за 2008 увеличился относительно 2007г на 0,1, по сравнению с 2006г на 0,17

Основной причиной снижения среднесписочной численности работников стало внедрение нового оборудования в тепличных комплексах организации, которое позволило снизить потребность в трудовых ресурсах. В подразделении «мебельных цех» численность работников снизилась в связи со снижением спроса на продукцию.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, прежде всего, необходимо повысить производительность труда.

Предложены мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов ОАО «Галантус». Главными задачами этой программы является:

* упорядочение предоставления кратковременных административных отпусков без сохранения содержания;
* использование системы премирования;
* установка конвейерного оборудования для сортировки и упаковки готовой цветочной продукции;
* стабилизация кадрового состава организации;
* проведение корпоративов.

Таким образом, повышение эффективности управления трудовыми ресурсами предполагает нахождение наилучших организационных форм, методов, технологий управления в целях достижения предпринимательской структурой определенных экономических результатов в соответствии с заданным критерием или системой критериев, в которых определение уровня интенсивности труда имеет одно из самых важных значений.

Список литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов - М.: ЮНИТИ, 2002;
2. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая политика и социальная политика в организации: учеб. Пособие — 3-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2005;
3. Архипова Н.И, Кульба В.В., Косяченко С.А. Организационное управление: Учебное пособие для вузов — М.: ИНФРА-М, 2007;
4. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие. - М.: Проспект, 2005;
5. Верчикова И.Н. Менеджмент: учебник/ И.Н.Верчикова-2-е изд., перераб. и доп.-М.: ЮНИТИ, 1995:
6. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник — М: Проспект, 2007;
7. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. Менеджмент персонала: Учебное пособие — Ростов н/Д: Феникс, 2003;
8. Данилов В.И. История и современные проблемы управления персоналом: Учебное пособие — СПБ, СЗАГС, 1999;
9. Десслер Г. Управление персоналом. - М: Лаборатория знаний, 2004;
10. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник — М.: ИНФРА-М, 2006;
11. Карл Маркс. Капитал Т. 1; глава 15
12. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии — М.: 2003;
13. Технология кадрового менеджмента: Ростов н/Д, 2004;
14. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. Кибанова А.Я., М.: ИНФРМА-М, 2005;
15. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина — М.: ЮНИТИ, 2002;
16. Управление персоналом: Учебник/ Общ. Ред. Турчинова — М.: РАГС, 2002;
17. Управление персоналом: Учебное пособие/ Под ред. О.И.Марченкова — М.: Ось-89, 2004;
18. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации. Учебное пособие. М : Экзамен, 2003;
19. Цыпкин Ю.А Управление персоналом — М.: ЮНИТИ, 2001;
20. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. - М.: Норма, 2000;
21. Экономика и социология труда: Учебник — М.: ИНФРА-М, 2007;