**Содержание**

Введение

1. Деятельность предприятия

2. Определение уровня движения и текучести персонала по ООО кафе «Кондитерское» в целом и по цехам

3.Расчет количественной оценки уровня потенциальной текучести кадров

4.Характеристика состояния движения текучести персонала в ООО кафе «Кондитерское»

5.Анализ производительности труда

Заключение

# Список использованной литературы

Приложение 1

**Введение**

Данное предприятие является ведущим производителем города Октябрьского в области производства изготовления мучных и кондитерских изделий.

Общество с ограниченной ответственностью кафе "Кондитерское» создано по решению, принятому собранием Учредителей, и действует в соответствии с законодательством Российской Федерации (зарегистрировано распоряжением мэра г. Октябрьского № 1881 от 01.11.1993 года).

Учредителями Общества являются физические лица, граждане Российской Федерации, подписавшие учредительный договор о создании общества с ограниченной ответственностью кафе «Кондитерское.

Общество осуществляет свою деятельность в соответствии с ФЗ РФ "Об обществах с ограниченной ответственностью". Гражданским кодексом РФ и другими законодательными актами Российской Федерации.

Полное фирменное наименование - общество с ограниченной ответственностью кафе «Кондитерское». Сокращенное наименование - 000 кафе «Кондитерское». Местонахождение ООО кафе «Кондитерское»: Российская Федерация, Республика Башкортостан, г. Октябрьский, ул. Герцена, 22.

ООО кафе «Кондитерское» создано для удовлетворения общественных потребностей в производимой им продукции и услугах, а также получения прибыли в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с поставленными перед собой целями ООО кафе «Кондитерское» осуществляет следующие виды деятельности:

1. изготовление мучных и кондитерских изделий;
2. организация розничной торговли кондитерскими и мучными изделиями;
3. организация оптовой торговли кондитерскими и мучными изделиями
4. организация пункта общественного питания

ООО кафе «Кондитерское» имеет свой магазин общей торговой площадью 92 м2, который находится при кондитерском цехе, производительностью 650 кг. мучных кондитерских изделий в сутки.

Продукция реализуется в розницу через свою торговую сеть, а также оптом торговым организациям и предприятиям города Октябрьского и других городов.

**1. Деятельность предприятия**

Основное производство включает – 3отделочных цеха, 2 вспомогательных. Кроме того, существует заготовительное производство.

Ассортимент выпускаемой продукции ООО кафе «Кондитерское»: торты – более 60 наименований; пирожные – более 20 наименований; печенье – 9 наименований, а также кексы, рулеты и кулинарная продукция.

Рассмотрим динамику основных технико-экономических показателей за 2007-2008 годы ООО кафе «Кондитерское», представленной в таблице 2.1. Для анализа будем использовать бухгалтерскую финансовую отчетность: «Бухгалтерский баланс» «Отчет о прибылях и убытках»

Таблица 2.1

Технико-экономические показатели ООО кафе «Кондитерское»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2006г. | 2007г. | 2008г. | Отклонение  2008г. к 2007г. | | Отклонение  2008г. к 2006г. | |
| абс.,  тыс.руб | относ  % | абс.,  тыс.руб | относ  % |
| 1. Объем производства товарной продукции, тыс.руб | 16870 | 17640 | 21525 | + 3885 | 122,0 | + 4655 | 127,6 |
| 2. Объем реализации товарной продукции, тыс.руб | 16870 | 17640 | 21525 | + 3885 | 122,0 | + 4655 | 127,6 |
| 3. Прибыль «+», убыток «-», тыс. руб. | +188 | + 206 | + 327 | + 121 | 158,7 | + 139 | 173,9 |
| 4. Рентабельность продукции, % | 1,11 | 1,17 | 1,52 | + 0,35 | 129,9 | + 0,41 | 137,9 |
| 5. Общая сумма издержек производства и обращения, тыс.руб | 4895 | 5519 | 6392 | + 837 | 115,8 | + 1497 | 130,6 |
| 6. Фонд оплаты труда, тыс.руб. | 4182 | 4528 | 5113 | + 585 | 112,9 | + 985 | 123,9 |
| 7. Среднесписочная численность персонала предприятия | 70 | 72 | 75 | + 3 | 104,2 | + 5 | 107,1 |
| 8. Среднемесячная заработная плата персонала предприятия, руб. | 4914 | 5241 | 5681 | + 440 | 108,4 | + 767 | 115,6 |
| 9. Производительность труда, тыс.руб. / чел. | 241 | 245 | 287 | + 42,4 | 117,3 | + 46,3 | 119,1 |

Продукция, вырабатываемая ООО кафе «Кондитерское», скоропортящаяся, поэтому выработка ее производится по мере реализации, то есть складированию не подлежит. Поэтому объем производства товарной продукции совпадает с объемом реализации товарной продукции.

Объем производства товарной продукции и ее реализации в 2008 году по отношению к 2007 году увеличились на 3885 тыс. руб., что составило 122,0%, а по отношению к 2006 году – на 4655 тыс. руб., что составило 127,6%. Рост объема производства товарной продукции произошел за счет увеличения производительности труда и увеличения численности рабочих, а рост объема реализации товарной продукции - за счет расширения рынков сбыта. Покупателями продукции ООО кафе «Кондитерское» теперь являются не только жители города Октябрьского, но также торговые предприятия других городов.

Увеличивая темпы роста объема производства товарной продукции, ежегодно растет и прибыль. Так в 2008 году по отношению к 2007 году она увеличилась на 121 тыс. руб, что составило 158,71%, а по отношению к 2006 году – на 139 тыс. руб., что составило 173,9 %.

За счет роста прибыли выросла и рентабельность: в 2008 году по отношению к 2007 году она увеличилась на 0,35%, что составило 129,9 %, а по отношению к 2006году рентабельность увеличилась на 0,41 %, что составило 137,9 %.

Среднесписочная численность персонала предприятия в 2008 голу по отношению к 2007 году увеличилась на 3 человека, а по отношению к 2006 году – на 5человек. Для увеличения объема производства товарной продукции потребовалось дополнительное количество работников.

Среднемесячная заработная плата в 2008 году увеличилась на 440 руб., что составило 108.4 %, а по отношению к 2006 году – на 767 руб., что составило 115,6 %. Это произошло за счет увеличения трудоемкости выпускаемой продукции.

Производительность труда в 2008 году по отношению к 2007 году увеличилась на 42,4 тыс. руб. / чел., что составило 117,3 %, а по отношению к 2006 году производительность труда работников увеличилась на 46 тыс. руб., что составило 119,1 %. На это повлиял рост объема товарной продукции, связанный с поступлением большего количества заказов от покупателей.

**2. Определение уровня движения и текучести персонала по ООО кафе «Кондитерское» в целом и по цехам**

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных систем управления персоналом, позволяющим повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия. Успех работы организации обеспечивают работники, занятые в ней. Без людей не может быть организации, без квалификационных кадров не одна организация не сможет достигнуть своих целей.

В ООО кафе «Кондитерское» трудятся 75 человек, в том числе, основных рабочих – 46 человек, вспомогательных – 20 человек, служащих и специалистов – 9 человек.

Персонал (или кадры) – это основной штатный состав работников организации. Он характеризуется численностью, структурой, компетентностью, профессиональной пригодностью. Персонал не является чем-то застывшим: он находится в постоянном движении вследствие приёма на работу одних и увольнения других работников.

Повышенный оборот кадров, какой бы причиной он ни был вызван, снижает укомплектованность рабочих мест, отвлекает высоко квалифицирован- ных специалистов, вынужденных помогать новичкам, ухудшает морально-психологический климат, снижает производительность труда у тех, кто собирается уходить, что в результате вызывает экономические потери.

Проведем исследование текучести кадров за 2008 год на примере ООО кафе «Кондитерское»

*Список работников уволенных за 2008 год*

Таблица № 3.1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Ф.И.О. | Специль-  Ность | Цех  № | Дата  увольн. | Причина  Увольнения |
| 1 | Аксёнова Л.Н. | Уборщица | 2 | 18.07.08 | Уход на пенсию |
| 2 | Аминова З.М. | Уборщица | 2 | 08.10.08 | Уход на пенсию |
| 3 | Бундина Е И. | Пекарь | 3 | 02.03.08 | Собствен. желание |
| 4 | Вагапова Р.Г. | Кондитер | 1 | 15.01.08 | Собствен. желание |
| 5 | Гришина А.М. | Кондитер | 1 | 25.05.08 | Собствен. желание |
| 6 | Прокудина РС | Продавец | 4 | 11.09.08 | Собствен. желание |
| 7 | Семина В.А. | Пекарь | 3 | 13.04.08 | Собствен. желание |
| 8 | Тихонов В.И. | Кондитер | 2 | 21.04.08 | Призыв в Армию |
| 9 | Ухарева Т.В. | Кондитер | 2 | 04.12.08 | Собствен. желание |
| 10 | Ямилова Л.Г. | Пекарь | 3 | 18.09.08 | Собствен. желание |

По существующей официальной методике общая формула расчета коэффициента текучести персонала выглядит следующим образом:

Чусж+Чупн

Кт= \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_х 100%

Чсс

где Кт – коэффициент текучести ( в процентах);

Чусж – число работников, уволившихся по собственному желанию;

Чупн – число работников, уволенных за прогул и другие нарушения

трудовой дисциплины

Чсс – среднесписочное число работников.

При изучении текучести персонала большой интерес представляет измерение её величины не только в целом по предприятию, но и по отдельным структурным подразделениям. Коэффициенты, характеризующие уровень текучести кадров в отдельных подразделениях (цехах), обычно называют частными коэффициентами текучести.

Отношение частного коэффициента текучести к общему по предприятию называется коэффициентом интенсивности текучести. Формула его расчета выглядит следующим образом:

Кт(а)

Кит(а) =------------

Кт

где Кит(а) –коэффициент интенсивности текучести кадров в подразделении

Кт(а) – частный коэффициент текучести для подразделений

Кт – общий коэффициент текучести по предприятию

Отсюда коэффициент интенсивности текучести по предприятию составляет:

Цех №1 Цех №2 Цех №3 Цех «4

2.7 1.3 4.0 1.3

-------= 29.0 --------=14.0 -------=43.0 -------=14.0

9.3 9.3 9.3 9.3

*Уровень движения и текучести персонала в ООО кафе «Кондитерское» за 2008 год.*

Таблица № 3.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование цеха | Число рабо-  Тающих | Всего уволенных  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Чел. Кд | В том числе отнесено к текучести  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Чел. Кт |
| 1.Цех отделки №1 | 22 | 2 2.7 | 2 2.7 |
| 2.Цех отделки №2 | 16 | 4 5.3 | 1 1.3 |
| 3.Цех кондит. п/ф №3 | 29 | 3 4.0 | 3 4.0 |
| 4. Магазин–цех №4 | 8 | 1 1.3 | 1 1.3 |
| ИТОГО | 75 | 10 13.3 | 7 9.3 |

Применив описанную выше формулу, я рассчитала показатель текучести кадров ООО кафе «Кондитерское» за 2008 год (при расчёте учитывались только штатные сотрудники). Итак он составил – 9.3%, т.к.

- 7 человек – уволившиеся по собственному желанию за 2008 год;

- 75 человек – среднесписочное число работников за 2008 год

Итак, мы видим, что % текучести кадров по предприятию(9.3) достаточно высок и администрации и кадровой службе предприятия есть над чем поработать.

Однако, в разрезе подразделений, самый высокий коэффициент интенсивности текучести кадров выявлен в цехе № 3 по производству кондитерских полуфабрикатов (4.0).

Значит именно в этом цехе в первую очередь нужно проанализировать мотивы увольнения работников. Для выявления структуры мотивов увольнений необходимо использовать анкетный опрос работников данного цеха.

**3.Расчет количественной оценки уровня потенциальной текучести кадров**

Для управления процессами текучести кадров огромное значение имеет сбор и анализ информации о них.

Для того, чтобы выявить, в какой части возможно сокращение текучести кадров, следует располагать полной и своевременной информацией о мотивах увольнений работников. Предупреждение реальных увольнений работников должно основываться не только на анализе уже состоявшихся увольнений, но и на данных о мотивации потенциальной текучести – готовность работников к смене места работы. Такой подход соответствует принципам опережающего управления. Только зная факторы готовности работника к уходу с предприятия, можно определить, чем вызвано его неудовлетворение местом работы и как снизить степень этой неудовлетворённости, предотвратив тем самым увольнение.

При анализе текучести кадров особое внимание необходимо обращать

на **потенциальную текучесть**, обусловленную скрытой неудовлетворённостью работников.

На основании сведений, полученных с помощью анкетирования работников цеха кондитерских полуфабрикатов № 3, я определила коэффициент работников не удовлетворенных работой как отношение числа работников, не удовлетворенных работой в той или иной степени, к числу опрошенных.

Таблица 3.2. *Удовлетворённость работой работников цеха № 3,*

*которые не хотят менять место своей работы (в абсолютных цифрах)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Состояние удовлетворённости | Все-  Го | В т.ч. по полу  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  муж. жен. | В том числе по возрасту (лет)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  до 30 31-45 45 и  более |
| Работой удовлетворены в той или иной степени | 23 | - 23 | 15 6 2 |
| Работой не удовлетворены в той или иной степени | 6 | - 6 | 6 - - |
| ИТОГО | 29 | - 29 | 21 6 2 |

Чнуд 6

Кнудр =----------= ----------х 100 = 20.7 %

Чсс 29

где Кнудр – Коэффициент работников не удовлетворённых работой

Чнуд – число работников, неудовлетворенных работой

Чсс - число опрошенных работников, согласно анкетам

Из детального изучения опросных листов и проведенного анализа

(таблица №3.2) установлено, что стремление перейти из одной организации в другую обратно пропорционально возрасту, т. е. чем моложе работник, тем проще он может сменить место работы. И если работник проработал на данном предприятии более 3-х лет, тем более обдуманно и взвешенно он принимает подобные решения.

Таблица 3.3. *Наличие желания сменить место работы у работников цеха №3 (в абсолютных цифрах)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Варианты | Всего | В т.ч. по полу  муж. жен. | По возрасту (лет)  до 30 31-45 45 и  более |
| Хотели бы сменить место работы, но не знают, куда перейти | 3 | - 3 | 3 - - |
| Хотели бы сменить место работы и знают, куда перейдут. | 1 | - 1 | 1 - - |
| ИТОГО | 4 | - 4 | 4 - - |

Потенциальная текучесть – это готовность работника сменить рабочее место по собственному желанию, которая пока ещё не реализовалась фактически (т.е. не привела к подаче заявления об увольнении по собственному желанию).

Формирование потенциальной текучести занимает значительный временной отрезок и начинается с разочарования в возможности удовлетворить какие-либо свои потребности на данном рабочем месте. Различают 3 этапа этого процесса:

1 этап – появление неудовлетворенности своей работой, которая на данном этапе является лишь эмоциональной реакцией на разочарование в данной организации или на изменение условий работы;

2 этап – неудовлетворенность дополняется желанием сменить свое место работы на какое-либо другое, которое еще предстоит найти, определить;

3 этап- этот период начинается с момента, когда у работника появляется конкретный план перехода на другую работу, когда он уже представляет себе, куда он пойдет. Третьим этапом завершается формирование потенциальной текучести.

Оценка состояния потенциальной текучести имеет не менее важное значение, чем оценка состояния текучести реальной. При определенных обстоятельствах потенциальная текучесть может столь долго не переходить на реальную, что ее масштабы начнут сказываться на работе персонала. Это сказывается и на отношении к труду, и на состоянии морально-психологического климата в организации.

Из сводной таблицы 3.3. мы видим, что хотели бы сменить место работы человека. Основная причина неудовлетворённости работников – недовольство своим положением. В частности, речь идёт о неудовлетворенности заработной платой, условиями организации труда, неуважительном отношении со стороны руководства, невозможности сделать карьеру.

Таблица 3.4. *Состояние потенциальной текучести в цехе № 3( по степени в процентах)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Степень сформированности ПТ | Всего | В т.ч. по полу | В т.ч. по возрасту |
|  |  | Муж. жен. | До 30 31-45 45 и  более |
| Общее число опрошенных (чел) | 29 | - 29 | 21 6 2 |
| Стабильные (удовлетворённые работой и не желающие увольняться) | 23 | - 23 | 15 6 2 |
| **1** степень – неудовлетворён –ные работой, но не желающие  Увольняться | 2 | - 2 | 2 - - |
| **2** степень – желающие сменить место работы, но не знающие, на какое | 3 | - 3 | 3 - - |
| **3** степень – желающие сменить место работы и знаю-  Щие, как и на какое | 1 | - 1 | 1 - - |
| Уклонившиеся от ответа | - | - - | - - - |

**4.Характеристика состояния движения текучести персонала в ООО кафе «Кондитерское»**

Проблема мобильности кадров заслуживает того, чтобы ею занимались. Мобильность кадров оказывает значительное влияние на деятельность любой организации. Персонал – это настоящая ценность организации, и ему должно оказываться соответствующее внимание. В сегодняшней российской практике это – наиболее слабое место.

Проанализировав методы и принципы ведения кадровой политики, я пришла к выводу, что как таковая кадровая политика в ООО кафе «Кондитерское» не ведётся. Кадровая политика ведется спонтанно и не систематично. Кадровая политика строится преимущественно без учёта длительной перспективы и соответствующих прогнозов. Многие показатели движения, эффективности работы с кадрами не рассчитывались на предприятии ни разу. Все расчёты были проведены впервые. Проанализировав уровень текучести кадров на предприятии, необходимо заметить, что необходимо делать акцент на предупреждение реальных увольнений работников.

Таким образом, основой управления персоналом является установление закономерностей процесса текучести кадров. Состав кадров ООО кафе «Кондитерское» достаточно не стабилен, что наглядно видно из расчёта текучести кадров. Коэффициент текучести кадров в целом по предприятию-9.3 Считается, что нормальная текучесть кадров составляет до 5% в год. Людей без труда набирают, но ещё легче с ними расстаются.

Нестабильность кадров ведет за собой ухудшение производительности труда на предприятии, что связано с адаптацией новых сотрудников в коллективе.

В ведении документации, связанной с текучестью кадров, как показал анализ результатов исследований, в ООО кафе «Кондитерское» имеются существенные недостатки. Отдел кадров не ведёт тщательного учета и причин увольнения работников. У чет ведётся чисто формально.

Выполнение мероприятий по закреплению кадров со стороны администрации контролируется слабо.

Анализ причин текучести кадров позволил сделать вывод, что работники, уволившиеся по собственному желанию, были неудовлетворенны условиями труда, системой оплаты труда, режимом работы, отсутствием возможности повышения по службе. Наибольший коэффициент работников, неудовлетворённых условиями труда выявлен в цехе по производству кондитерских полуфабрикатов № 3. Поэтому именно с этого цеха необходимо начать выявлять, а затем исследовать и устранять причины

Бороться с самой текучестью бессмысленно. Для того, чтобы её снизить, необходимо устранить причины. Приводящие к её росту или способствующие сохранению на высоком уровне. Поэтому следующей задачей должна стать разработка комплекса управленческих решений, направленных на нормализацию уровня текучести. Прежде всего это планирование естественного движения кадров – выхода на пенсию, увольнения по болезни, в связи с учебой, службой в армии и т.п. Делать это не сложно, но важно, чтобы своевременно подготавливать равноценную замену.

Ежегодно проводить опрос всех сотрудников об удовлетворённости работой, служебным положением, руководством. Данные опроса анализировать и работать по устранению причин неудовлетворённости.

Необходимо повышать квалификацию кондитеров путём обучения их в ПТУ, совершенствовать систему морального и материального поощрения, улучшать обеспечение спецодеждой, организовывать своевременную доставку сырья к рабочим местам, повышать уровень автоматизации труда.

**5. Анализ использования рабочего времени**

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью работы на предприятии.

Полнота использования трудовых ресурсов оценивается по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (табл. 6.1).

Таблица 6.1.

Использование трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Отчётный год  план | Отчетный год  факт | Отклонение от плана |
| Среднегодовая численность раб-ов | 75 | 75 |  |
| Отработано дней 1 рабочим за год (Д) | 225 | 215 | -10 |
| Отработано часов 1 рабочим за год (Ч) | 1755 | 1612,5 | -142,5 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,8 | 7,5 | -0,3 |
| Общий фонд рабочего времени  (ФРВ), чел.-ч | 131625 | 120937 | -10688 |

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

ФРВ=ЧР\*Д\*П

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 10688 ч, в том числе за счёт изменения:

а) количества отработанных дней одним рабочим

ФРВД=ЧРф\*(Дф - ДПЛ)\*ППЛ=75\*(215-225)\*7,8= -5.850 ч;

б) продолжительности рабочего дня

ФРВП=ЧРф\*Дф\*(Пф - ППЛ)=75\*215\*(7,5 - 7,8)= -4837 ч.

Как видно из приведённых данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 215 дней вместо 225, из-за чего сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех - 750 дней, или 5850 ч (750\*7,8). Существенны и внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени: за один день они составили 0,3 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими - 4837 ч. Общие потери рабочего времени - 10687 ч (5850 + 4837), или 8,8 % (10687 / 120937).

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл.6.2.).

Таблица 6.2

Анализ использования фонда рабочего времени, дни

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На одного рабочего  план | Отклонение от плана факт | На 1 рабочего | На всех |
| Календарное кол-во дней | 365 | 365 |  |  |
| Праздничные и выходные дни | 101 | 101 |  |  |
| Номинальный фонд рабочего времени | 264 | 264 |  |  |
| Неявки на работу | 39 | 49 | +10 | +750 |
| Ежегодные отпуска | 21 | 24 | +3 | +225 |
| Отпуска по учёбе | 1 | 2 | +1 | +75 |
| Отпуска по беременности  и родам | 3 | 2 | -1 | -75 |
| Дополнительные отпуска с  разрешения администрации | 5 | 8 | +3 | +225 |
| Болезни | 9 | 11,8 | +2,8 | +210 |
| Прогулы | - | 1,2 | +1,2 | +90 |
| Простои | - | 4 | 4 | +300 |
| Явочный фонд рабочего  времени | 225 | 215 | -10 | 750 |
| Продолжительность рабочей смены, ч | 8 | 7,8 | - | - |
| Бюджет рабочего времени | 1800 | 1720 | -80 | -6000 |
| Предпраздничные сокращённые дни, ч | 20 | 20 | - | - |
| Льготное время подросткам | 2 | 2,5 | +0,5 | 37,5 |
| Перерывы в работе кормящих матерей | 3 | 5 | +2 | +150 |
| Внутрисменные простои, ч | 20 | 80 | +60 | +4500 |
| Полезный фонд рабочего  времени | 1755 | 1612,5 | -142,5 | -10687,5 |
| Сверхурочно отработанное  время, ч | - | 8 | +8 | +600 |
| Непроизводительные затраты рабочего времени, |  | 10 | +10 | +750 |

В моём примере большая часть потерь [(225 + 90 + 300)\*7,8 + 4500=9297 ч] вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 5 работников (9297:1755). Уменьшение таких потерь является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

**Заключение**

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных систем управления персоналом, позволяющим повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия. Успех работы организации обеспечивают работники, занятые в ней. Без людей не может быть организации, без квалификационных кадров не одна организация не сможет достигнуть своих целей.

ООО кафе «Кондитерское» при производстве кондитерских изделий применяет нормы, разработанные Украинским научно исследовательским институтом торговли и общественного питания. Для установления норм при разработке новых изделий проводят хронометраж, а с целью выявления причин потерь рабочего времени проводят фотографию рабочего дня. Эффективная деятельность предприятий в условиях рыночной экономики становится возможным лишь при условии разработки планов развития, производственных программ, прогнозов социально-экономического развития предприятия. Планирование создает следующие важные преимущества: делает возможной подготовку к использованию будущих благоприятных условий; проясняет возникающие проблемы; улучшает координацию действий в организации; создает предпосылки для повышения образовательной подготовки менеджеров; увеличивает возможности в обеспечении фирмы необходимой информацией.

В наше тяжелое время предприятие не только не снизило объемов производства, но и продолжает их наращивать, вводя новую номенклатуру изделий и услуг. Так же как положительный факт можно отметить заботу руководства о рядовых сотрудниках, стремление создать им материальные и моральные условия для хорошей работы. Коллектив предприятия тоже неплохо, можно даже сказать ударно, трудится, невзирая на трудности. Рост производительности труда обгоняет рост средней зарплаты – это означает прямое снижение себестоимости производства продукции а следовательно, и повышение его рентабельности

**Список использованной литературы**.

1. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии

труда: Учебник для студентов вузов. – М.: Издательство МИК, 2003.

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2005. – 431 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 407 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2006. – 384 с.
4. Куликов В.В. Современная экономика труда. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

**Приложение. 1**

**Структура управления ООО кафе «Кондитерское.**

Кладовщик

Заместитель директора

Вспомогательные рабочие

Технолог

Кондитеры

Директор предприятия ООО кафе «Кондитерское»

Кассир

Экономист

Главный бухгалтер

**Деятельность предприятия** .Основное производство включает – 3отделочных цеха, 2 вспомогательных. Кроме того, существует заготовительное производство.Ассортимент выпускаемой продукции ООО кафе «Кондитерское»: торты – более 60 наименований; пирожные – более 20 наименований; печенье – 9 наименований, а также кексы, рулеты и кулинарная продукции

**Определение уровня движения и текучести персонала по ООО кафе «Кондитерское» в целом и по цехам.**

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных систем управления персоналом, позволяющим повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия. Успех работы организации обеспечивают работники, занятые в ней. Без людей не может быть организации, без квалификационных кадров не одна организация не сможет достигнуть своих целей. В ООО кафе «Кондитерское» трудятся 75 человек, в том числе, основных рабочих – 46 человек, вспомогательных – 20 человек, служащих и специалистов – 9 человек.

**Изучение организации труда, охраны безопасности труда на предприятии**

Одной из задач организации труда является укрепление трудовой дисциплины. Для укрепления трудовой дисциплины в ООО кафе «Кондитерское» имеются «Правила внутреннего распорядка». Они определяют обязанности администрации, рабочих и служащих предприятия. Кроме того, для улучшения организации труда распределены рабочие по сменам, проводится инструктаж рабочих, уплотнение рабочего дня и обеспечение лучшего использования техники, повышение квалификации рабочих, проводятся мероприятия по охране труда и технике безопасности. Разделением труда на предприятии закреплено за каждым работником определенного рабочего места, где производится одна или несколько операций.

**Анализ использования рабочего времени**

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью работы на предприятии. Полнота использования трудовых ресурсов оценивается по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (табл. 6.1).

**Анализ производительности труда**

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда. Уровень производительности труда может быть выражен показателем реализованной продукции на одного работающего и показателем трудоёмкости единицы продукции. Об эффективности использования труда в отраслях материального производства судят по таким показателям, как: -темп роста производительности труда; -доля прироста продукции за счёт повышения производительности труда; -относительная экономия живого труда (работников в расчёте на год) в сравнении с условиями базисного года; -относительная экономия фонда оплаты труда; -отношение темпов прироста производительности труда к приросту средней заработной платы; При анализе сопоставляются темпы прироста производительности труда и средней полной заработной платы - фактически достигнутые, плановые и предшествующих периодов. При сравнениях фактически достигнутых темпов с плановыми следует учитывать, что в плане, как правило, уже заложено определённое опережение. Коэффициент опережения производительности труда над ростом средней заработной платы рассчитывается делением индекса прироста производительности труда на индекс прироста средней заработной платы. . . **Заключение**, можно заключить, что работа предприятия заслуживает положительной оценки. В наше тяжелое время оно не только не снизило объемов производства, но и продолжает их наращивать, вводя новую номенклатуру изделий и услуг. Так же как положительный факт можно отметить заботу руководства о рядовых сотрудниках, стремление создать им материальные и моральные условия для хорошей работы. Коллектив предприятия тоже неплохо, можно даже сказать ударно, трудится, невзирая на трудности.