

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/145343>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Экономика

Содержание

Введение 5

1 Теоретические основы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 9

1.1 Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия 9

1.2 Показатели использования трудовых ресурсов 16

1.3 Методы оценки эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы на предприятии 18

2 Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ТД Шкуренко» 27

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия на основе технико-экономических показателей 27

2.2 Характеристика трудовых ресурсов ООО «ТД Шкуренко» 34

2.3 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ТД Шкуренко» 40

3 Разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов 55

3.1 Проблемы использования трудовых ресурсов на предприятии 55

3.2 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов 58

3.3 Экономическая эффективность от внедрения предложенных мероприятий 67

Заключение 72

Список использованных источников 77

Приложение А. Анкета для работников ООО «ТД «Шкуренко» для выявления эффективности использования трудовых ресурсов 82

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы. В современных условиях персонал – это главный ресурс каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты его деятельности и конкурентоспособность. Достижение поставленных целей и решение сложных задач во многом зависят от трудового персонала предприятия. В современных условиях необходим новый концептуальный подход к человеческим ресурсам, нужны новые формы и методы управления трудовыми ресурсами, в первую очередь, профессиональным и квалификационным движением на уровне предприятия. Трудовые ресурсы предприятия необходимо рассматривать как часть профессионально-квалификационной структуры персонала предприятия, обусловленной возникновением трудовых отношений и последующим использованием трудового потенциала работников.

Трудовые ресурсы предприятия представляют собой часть трудовых ресурсов страны, которые заняты на данном предприятии. Стабильность кадрового состава в условиях конкуренции является одним из обязательных условий эффективности функционирования предприятия.

В рыночных условиях эффективность функционирования любого современного предприятия определяется главным образом созданной системой управления кадровым потенциалом. Её действенность, в первую очередь, зависит от вклада всех работников в достижение корпоративных целей. Это значит, что действующая система управления трудовыми ресурсами в современном предприятии должна охватывать все процессы производства, труд работников всех категорий и профессиональных групп. Она должна быть нацелена на достижение целей тактического и стратегического характера, решение текущих и перспективных производственно-экономических задач.

Степень разработанности проблемы. Истоки исследований в сфере повышения эффективности использования трудовых ресурсов и, в частности, производительности труда относят еще к периоду классической экономики, то есть к трудам У. Петти и А. Смита.

Из самых известных исследователей отечественных в сфере эффективности использования трудовых

ресурсов на уровне компаний выделяются Л.С. Бляхман, Р.В. Гаврилов, В.М. Данюк, А.А. Иванченко, Л.А. Костин, А.М. Колота, И.А. Машинский, А.И. Ноткин, С.Г. Струмилин и др. Из исследователей западных стран можно отметить Г. Эмерсона, который привнес само понятие производительности как показателя эффективности использования трудовых ресурсов в экономическую науку.

Важность решения теоретических и методических проблем формирования и использования трудовых ресурсов в компаниях, для повышения эффективности их использования, предопределяет необходимость и целесообразность проведения дальнейших работ по исследуемой тематике.

В связи с этим объектом исследования выступают трудовые ресурсы ООО «ТД «Шкуренко».

Предметом является процесс использования трудовых ресурсов в ООО «ТД «Шкуренко».

Целью исследования является разработка комплекса мер по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ТД «Шкуренко».

Достижение цели исследования предопределяет постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

- раскрыть понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия;
- представить показатели использования трудовых ресурсов;
- рассмотреть методику оценки эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы на предприятии;
- представить организационно-экономическую характеристику предприятия на основе технико-экономических показателей;
- рассмотреть качественную и количественную характеристику трудовых ресурсов предприятия;
- оценить показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- выявить проблемы использования трудовых ресурсов на предприятии;
- разработать повышения эффективности использования трудовых ресурсов;
- оценить экономическую эффективность от внедрения предложенных мероприятий.

Теоретическая и эмпирическая база исследования. Теоретико-методической основой выпускной квалификационной работы явились со-временные научные концепции развития теорий о повышении эффективности использования трудовых ресурсов, фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные исследованию проблем развития трудовых ресурсов в компаниях.

В ходе исследования использовались законодательные и нормативно-правовые акты РФ, определяющие основные направления деятельности в сфере использования трудовых ресурсов на предприятии.

Основными источниками информации послужили внутренние управленческие данные ООО «ТД «Шкуренко», а также собственные исследования автора.

Методы исследования. В процессе подготовки выпускной квалификационной работы были использованы методы системных исследований, проблемного подхода к анализу вопросов эффективности использования трудовых ресурсов; методы статистического, сопоставительного, количественного и качественного анализа, исторического и логического подходов. При решении теоретических и прикладных задач были использованы общенаучные методы исследования, включая аналитический, системный, ситуационный, факторный и комплексный экономический анализ возможных последствий принимаемых решений.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что разработанные в выпускной квалификационной работе рекомендации могут быть использованы в работе ООО «ТД «Шкуренко» и других аналогичных субъектов экономики.

Основные положения проведенного исследования могут быть использованы в вузах для преподавания дисциплин «Экономика предприятия», «Экономика труда», «Экономический анализ» и др.

Структура и объем работы. Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью, задачами и методологией исследования. Работа состоит из введения, трех глав и заключения в виде выводов и предложений автора, списка использованных источников.

Во введении раскрыты актуальность, цель и задачи, объект и предмет, методы исследования.

В первой главе представлены теоретические основы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Во второй главе проанализирована эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.

В третьей главе разработаны мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

В заключении представлены выводы по проделанной работе.

1.1 Понятие и сущность трудовых ресурсов предприятия

В условиях современных рыночных отношений особого рода внимание является необходимым уделять совершенствованию организации труда и росту его производительности, потому что это - единственный источник реального роста экономики и всего общественного прогресса.

В специальной литературе, а также в практической деятельности по управлению персоналом с целью характеристики работников применяют такие близкие по содержанию понятия, как: «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы». Вне зависимости от того, что между данными понятиями есть различие, их употребляют как близкие по содержанию, однако не-одинаковые по объему. К кадрам относят постоянный, штатный состав работников компании. Сюда относят квалифицированных работников, у которых имеется профессиональная подготовка, трудовые навыки и опыт работы. К ним не относят нештатных сотрудников, временных и сезонных работников, совместителей, которые ведут свою деятельность на основе краткосрочных контрактов, которые выступают в качестве составной части персонала компании [34, с.307]. Понятие «человеческие ресурсы» вместе с тем рассматривают в качестве близкого по содержанию понятия «персонал», однако при управлении человеческими ресурсами применяют иную парадигму, при которой идет смещение акцента на признание необходимости индивидуального подхода к работнику, привлечение и использование кадров квалифицированного и высококвалифицированного уровня, вложений в привлечение, формирование и развитие персонала в компании [27, с.1139]. Вне зависимости от существующих различий между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами, в работе употребляются в качестве синонимов такого рода словосочетания, как: «управление персоналом», «управление кадрами» и «управление человеческими ресурсами» и, по данной причине, «служба управления персоналом», «кадровая служба», «служба управления кадрами», «служба управления человеческими ресурсами». Иначе говоря, это иного рода названия применительно к персоналу и его управлению.

Современные рыночные условия требуют наличия определенных компетенций персонала как ключевого фактора эффективной деятельности предприятия [25, с.150].

Персонал предприятия представляет собой единую команду, которая способна инициативно поддерживать ценности и миссию компании, а также понимать, осознаваться и реализовываться запланированные идеи, достигать поставленные руководством цели. Персонал является ключевым фактором успешной предпринимательской деятельности, развития и процветания компании. С понятием «персонал» неразрывно связаны понятия - «трудовые ресурсы» и «кадры».

По мнению А.Л. Зайцевой, в состав трудовых ресурсов включается все трудоспособное население данного государства, которое занято в сферах ведения индивидуальной деятельности и всего общественного хозяйства, а вместе с тем потенциальным образом которое способно к осуществлению трудовой деятельности. Трудовыми ресурсами является население, которое занято и не занято в экономике страны [17, с.86].

Трудовые ресурсы характеризуются, прежде всего, множеством различных возможностей персонала предприятия для воплощения поставленных плановых ориентиров в фактические результаты и представляют собой профессиональный и квалификационный состав персонала.

Под кадрами организации понимается объединение трудового коллектива разного рода профессионально - квалификационных групп, которые заняты в организации и входят в ее штатное расписание. В штатное расписание включаются все работники, выполняющие свои трудовые функции, связанные как с основной, так и неосновной деятельностью [20, с.188]. Роль трудовых ресурсов прослеживается на различных этапах реализации основной деятельности коммерческого предприятия.

Представим 7 этапов основной деятельности предприятия [22, с.55]:

- 1 этап - постановка миссии, целей и задач руководства;
- 2 этап - анализ финансово - экономических возможностей предприятия;
- 3 этап - разработка тактических и стратегических действий, составление плана;
- 4 этап - распределение обязанностей и принятие управленческих решений;
- 5 этап - реализация основных профессиональных функций (производство, логистическая деятельность, коммерческая работа, сбытовая, рекламная и другие деятельности);
- 6 этап - аналитическая работа полученных результатов;
- 7 этап - внесение коррективов в деятельность компании.

На каждом из выше представленных этапов ключевым элементом, влияющим на успех реализации

управленческих решений, являются трудовые ресурсы предприятия. Поэтому необходимо своевременно учитывать роль трудовых ресурсов и проводить корректирующие действия в совокупности с мотивационной программой работников, которая относится сегодня к основным инструментам, позволяющим наиболее полно использовать кадровые ресурсы, повысить эффективность использования кадрового потенциала.

На основе всего вышеизложенного можно отметить, что трудовые ресурсы предприятия - часть трудовых ресурсов государства, которые заняты в производственном процессе данного предприятия.

В компании у работников существует разный социальный статус, потому что они занимают разного рода положение в ее социальной структуре. Данная социальная структура компании выступает в качестве совокупности социальных связей устойчивого характера между социальными группами, которые существуют в компании, а вместе с тем между работниками. В качестве важнейших ее типов выступают такие: социально-демографический, социально-классовый и профессионально-квалификационный тип структуры. Социально-демографическая структура персонала включает в себя такие элементы, как: пол, возраст и семейное положение. В компаниях работают мужчины и женщины. Согласно возрасту персонал компании состоит из работников моложе возраста трудоспособного, в возрасте трудоспособном и старше возраста трудоспособного. В компании могут трудиться и подростки возрастом 14-16 лет и работники старше возраста трудоспособного - то есть пожилые люди [15, с.109].

В профессионально-квалификационной структуре персонала объединяются представители разного рода профессиональных групп и уровней квалификации. Может быть проведена классификация персонала согласно его месту в профессионально-квалификационной структуре на разных основаниях.

Согласно рекомендациям МОТ, выделяют такого рода категории персонала компаний:

1) белые воротнички - работники, которые заняты не физическим трудом (так называемый АУП): руководящее звено, технические специалисты и пр.;

2) синие воротнички - рабочие разных профессий и разных уровней квалификации, которые заняты преимущественным образом физическим трудом;

3) персонал сферы обслуживания - к ним относят поваров, официантов, медицинский персонал, полицейских, пожарников, уборщиков, домашнюю прислугу и пр. Данного рода работники вместе с тем заняты преимущественным образом физическим трудом [13, с.436].

Также происходит распределение работников по занятиям. Согласно видам занятий среди работников выделяют: руководителей; специалистов; технический и вспомогательный персонал; служащих; работников сферы услуг и торговли; специалистов сельского хозяйства; квалифицированных рабочих; операторов, сборщиков машин и оборудования, машинистов; а вместе с тем рабочих неквалифицированного характера.

Согласно уровню образования работников компании подразделяют на работников с высшим профессиональным образованием, неполным высшим образованием, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием, средним общим и основным общим образованием, начальным общим образованием и у которых не присутствует даже начального общего образования. Обеспеченность организации трудовыми ресурсами определяют с помощью сравнения количества работников по факту по категориям и профессиям с потребностью по плану. Особого рода внимание уделяют проведению анализа обеспеченности организации кадрами самых важных профессий, специалистами высокого квалификационного уровня.

Производительность труда является важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов для организации.

Организации необходимо принимать во внимание те факторы, которые оказывают влияние на уровень производительности труда, а вместе с тем и уметь составлять планы, т. е. применять технологии современного мира, оборудование и работников высокой квалификации, которые будут управлять данным оборудованием, для получения большего количества готовой, высококачественной продукции [8, с.101]. Ведь чем больше будет показатель производительности труда работника организации, тем выше сумму прибыли сможет она получить.

Производительность труда - экономическая категория, которая выражает меру плодотворности целесообразной деятельности людей по производству благ материального и духовного характера [6, с.196].

Под производительностью живого труда П.Ф. Друкер понимает способность живого труда к производству в единицу времени определенного количества продукции [13, с.436].

Производительность труда может быть характеризована либо прямым показателем - величиной выработки продукции в единицу затраченного рабочего времени, либо обратным показателем - величиной трудоем-

кости (величиной затрат рабочего времени на единицу произведенной продукции).

В своей работе А.И. Аджиева указывает, что «производительность труда» – показатель, которым определяется отдача каждой единицы используемого трудового ресурса [5, с.111].

Такого рода отдача вполне может быть выражена в форме продуктивности трудовой деятельности и уровня эффективности затрат, которые связаны с вовлечением и использованием трудовых ресурсов. Производительность труда выступает в качестве показателя экономической эффективности трудовой деятельности персонала. Он определяется отношением количества товаров, которые были выпущены, или услуг к величине затрат труда, то есть выработкой на единицу затрат труда, а вместе с тем количеством времени, которое было затрачено на единицу продукции, т. е. трудоемкостью [12, с.113].

В своем учебнике «Экономика управления персоналом» А.Я. Кибановым приводится иного рода определение для производительности труда. В его понимании производительность труда является основным показателем всей системы трудовых показателей в компании. Он считает, что в качестве ключевой цели в анализе производительности труда выступает определение резервов ее роста и совершенствование управления всей производственно-хозяйственной деятельностью [31, с.89].

Л.С. Чудова вместе с тем считает, что «производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат рабочего в производстве материальных благ или способность труда на создание того или иного количества продукции в единицу времени» [33, с.249].

Проанализировав определения производительности труда, которые даны некоторыми авторами, можно заметить, что в одном они сходятся, то есть в том, что особо важную роль играет живой труд. В качестве одной из стратегий достижения конечных целей и расширения компании выступает мотивация. Мотивация – ключевой фактор прогресса в компаниях. Со-трудники, которые мотивированы, производят продукцию высокого качества. Глубокое знание мотивации и ее значения являются необходимыми для достижения успеха и развития.

Рост производительности труда означает: экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. Факторы роста производительности труда представляют собой те условия или причины, под воздействием которых происходит изменение ее уровня.

А.С. Лычагиной отмечается, что производительность труда в самом распространенном, ее классическом понимании является затратами живого труда на выпуск продукции и услуг, который признают в качестве важнейшего показателя его эффективности и реального экономического роста дохода организации [26, с.32].

Основная роль и значение эффективного использования трудовых ресурсов в компании заключается в том, что он выступает в качестве главного источника повышения производства продукции или продажи товаров в отраслях и способствует более полному удовлетворению потребности в товарах населения страны.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020]. – Москва : Мартин, 2020. – 64 с.; 20 см. – (Актуальное законодательство) . – 3000 экз. – ISBN 978-5-8475-1276-3. – Текст : непосредственный.
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) Часть первая : ГК : текст с изменениями и дополнениями на 09 мая 2021 года : [принят Государственной думой 21 октября 1994 года : одобрен Советом Федерации 26 октября 1994 года]. – Москва : Проспект, 2020. – 736 с.; 20,5 см. – (Актуальное законодательство) . – 20000 экз. – ISBN 978-5-392-32924-3. – Текст : непосредственный.
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК : текст с изменениями и дополнениями на 09 марта 2021 года : [принят Государственной думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. – Москва : Норматика, 2021. – 239 с.; 21 см. – (Актуальное законодательство) . – 4500 экз. – ISBN 978-5-4374-1502-3. – Текст : непосредственный.
4. Аброськин, П.Н. Взаимосвязь стоимости трудовых ресурсов и эффективности их использования на транспорте / П.Н. Аброськин // Отходы и ресурсы. – 2019. – Т. 6. – №1. – С. 8-10.
5. Аджиева, А.И. Анализ трудовых ресурсов организации и оценка эффективности их использования / А.И. Аджиева, И.К. Магомедов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2020. – № 9. – С. 111-115.
6. Алиева, М.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов / М.А. Алиева, Р.Ш. Камилова //

Вестник научной мысли. – 2020. - №4. – С. 196-198.

7. Алимбаев, С.Б. Производительность труда как показатель эффективности использования трудовых ресурсов / С.Б. Алимбаев // Вестник магистратуры. – 2019. - №4-3. – С. 92-94.
8. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : учебник / Т.Ю. Базаров. – Москва : Академия, 2020. – 320 с. : ил. ; 21,6 см. – Авт. указан на обороте тит. л. – Библиогр. : с.318-320. – 2000 экз. – ISBN 978-5-4468-7394-4. – Текст : непосредственный.
9. Байрамуков, Н.А.М. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / Н.П.М. Байрамукова // Студенческий вестник. – 2019. - №48-5. – С. 21-23.
10. Барышева, С.К. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов: теория и практика / С.К. Барышева // Наука и мир. – 2019. – Т. 2. - № 6. – С. 35-38.
11. Бурса, И.А. Анализ состава и эффективности использования трудовых ресурсов организации / И.А. Бурса, Е.А. Сигалаева, Я.С. Ярцев, П.С. Микенина, О.В. Тахумова // Экономика и предпринимательство. – 2020. - №7. – С. 1030-1034.
12. Веснин, В.Р. Основы управления : учебник для бакалавров / В.Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2019. – 272 с. : ил. ; 20 см. – Авт. указан на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 270-272. – 50 экз. – ISBN 978-5-392-29818-1. – Текст : непосредственный.
13. Воеводина, М.М. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов / М.М. Воеводина, А.А. Ежова, Н.Л. Хлобыстова // Наука и образование. – 2019. – Т. 2. - №2. – С.436-438.
14. Галимова, К.М. Проблемы повышения и оценки эффективности использования трудовых ресурсов современного предприятия / К.М. Галимова // Студенческий форум. – 2019. - №24-1. – С. 61-64.
15. Данилов, А.П. Актуальные аспекты эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации / А.П. Данилов, И.В. Усольцева // Гуманитарные балканские исследования. – 2019. – Т. 3. - №2. – С. 109-112.
16. Елкин, С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С.Е. Елкин. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с. – ил. ; 21,6 см. – Авт. указан на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 234-236. – 1000 экз. – ISBN 978-5-4497-0202-9. – Текст : непосредственный.
17. Зайцева, А.Л. Об эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях автосервисных / А.Л. Зайцева // NovalInfo. – 2019. – Т. 1. - №97. – С. 86-89.
18. Зорина, О.О. Управление персоналом : право и экономика : монография / О.О. Зорина, А.А. Линец. – Москва : Юстицинформ, 2020. – 180 с. : ил. ; 21,7 см. – Авт. указаны на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 178-180. – 500 экз. – ISBN 978-5-7205-1667-3. – Текст : непосредственный.
19. Ибраева, Н.А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / Н.А. Ибраева, Б.О. Казыбаев // Наука и реальность. – 2020. - №1. – С. 70-73.
20. Иртегова, Ю.В. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / Ю.В. Иртегова // Мировая наука. – 2019. - №2. – С. 188-191.
21. Маливанчук, А.Д. К вопросу о необходимости анализа эффективности использования трудовых ресурсов в современной организации / А.Д. Маливанчук, Л.Ф. Бердникова // Теория и практика современной науки. – 2019. - №4. – С. 131-134.
22. Мартынова, Н.Ю. Организация анализа и контроля в управлении трудовыми ресурсами для повышения эффективности их использования / Н.Ю. Мартынова, Е.Е. Торгаян // Студенческий. – 2019. - №33. – С. 55-56.
23. Маслова, В.М. Управление персоналом. Толковый словарь / В.М. Маслова. – Москва : Дашков и К, 2020. – 131 с. : ил. ; 21 см. – Авто. Указан на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 129-131. – 500 экз. – ISBN 978-5-394-03615-6. – Текст : непосредственный.
24. Мельникова, Н.А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / Н.А. Мельникова // Молодой ученый. – 2019. - №23. – С. 272-273.
25. Наседкина, Т.М. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов / Т.И. Наседкина, Л.Н. Груздова // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2019. - №4. – С. 150-158.
26. Лычагина, А.С. Эффективное использование современных цифровых технологий в развитии HR-бренда российских компаний / А.С. Лычагина. – Текст : непосредственный // Гуманитарный акцент. – 2019. - №3. – С.31-37. – ISSN 2542-2030.
27. Омарова, О.Ф. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / О.Ф. Омарова, Д.Б. Мамедова // Экономика и предпринимательство. – 2020. - №6. – С. 1139-1142.
28. Пестов, И.В. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии / И.В. Пестов, С.А. Черникова // Студенческий вестник. – 2020. - №8-2. – С. 51-54.
29. Рожковская, Т.В. Управленческий анализ эффективности трудовых ресурсов / Т.В. Рожковская //

Постулат. – 2019. - №4. – С.42-44.

30. Руденко, А.М. Управление персоналом 6 учебник / А.М. Руденко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2021. – 319 с. : ил. ; 20,7 см. – Авт. указан на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 317-319. – 1500 экз. – ISBN 978-5-222-34371-5. – Текст : непосредственный.

31. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : Инфра-М, 2020. – 365с. : ил. ; 21,3 см. – Авт. указаны на обороте тит. л. – Библиогр. : с. 363-365. – 500 экз. – ISBN 978-5-406-05384-3. – Текст непосредственный.

32. Филиппова, А.М. Методы анализа наличия и эффективности использования трудовых ресурсов организации / А.М. Филиппова // Вест-ник национального института бизнеса. – 2019. - № 35. – С. 194-200.

33. Чудова, Л.С. Трудовые ресурсы предприятия и направления их анализа / Л.С. Чудова // Международный научный студенческий журнал. – 2019. - №9. – С. 248-251.

34. Чуприна, М.Ю. Основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии / М.Ю. Чуприна // Научные исследования XXI века. – 2019. - №2. – С. 307-311.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/145343>