

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/kursovaya-rabota/184284>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Организационное производство

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

1. Теоретические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 5
  - 1.1. Понятие производительности труда 5
  - 1.2. Классификация факторов роста производительности труда на предприятии 5
2. Анализ производительности труда на ООО «Колосок» 9
  - 2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Колосок» 9
  - 2.2. Анализ трудовых ресурсов и эффективности их использования 13
3. Резервы производительности труда ООО «Колосок» 19
  - 3.1. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Колосок» 19
  - 3.2. Оценка эффективности предлагаемых рекомендаций 21

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 31

### ПРИЛОЖЕНИЯ 33

## ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях, в ситуации нестабильности занятости и рынка труда, перед предприятиями из самых разных сфер деятельности встает вопрос о том, как правильно и рационально организовать работу своего персонала, чтобы получить наибольшую выгоду от использования трудовых ресурсов, выражающуюся в высокой производительности труда и прибыли. Для решения задач на современных предприятиях, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре всего предприятия – организация труда персонала и управление его повышением на предприятии. Процессы по управлению персоналом начинаются с момента начала поиска трудовых ресурсов на рынке труда, их подбора, до возможностей увольнения сотрудников в зависимости от повышенных требований к организации труда на предприятии. Таким образом, организация труда на предприятии представляет собой совокупность мер, направленных на рациональное и эффективное обеспечение взаимодействия работников со своими средствами производства на рабочих местах с целью достижения высокой производительности работы всего предприятия. Процесс организации труда призван создать наиболее благоприятные условия для нормального функционирования рабочей силы.

### 1. Теоретические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

#### 1.1. Понятие производительности труда

Производительность труда на предприятии является одной из главных задач современной экономики, а ее уровень во много определяется доступность товара и услуг, финансовое состояние общества, а также темпы экономического роста. Существует множество определений «производительности труда», каждый автор рассматривает данное понятие со своей точки зрения и выделяет ее важность в деятельности предприятия. Данные определения представлены в таблице 1.1

Из приведенных определений автором, наиболее подходящим является понятие П.Э. Шлендера, потому что он дает наиболее развернутое понимание производительности труда, а также выделяет то, что «производительность труда – это показатель экономической эффективности трудовой деятельности

сотрудников».

## 1.2. Классификация факторов роста производительности труда на предприятии

Повышение производительности труда является одной из основных целей, достижение которых обеспечивает дальнейшее развитие предприятия и увеличение его доходов. М.В. Рязанцева и Н.В. Морозова утверждают, что «рост производительности труда можно считать определяющим фактором увеличения реального объема производства».

Факторы роста производительности труда – распространенное понятие, которое подразумевает причины, благодаря которым растет производительность труда. Это те составляющие структуры предприятия, его собственности, элементы его хозяйственной деятельности, воздействуя на которые можно добиться повышения производительности труда, и, как следствие, увеличение доходной части бюджета предприятия. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Теоретическая основа классификации факторов роста производительности труда позволяет отразить социально-экономическую природу производительности труда, определить взаимоотношения между ее причинами, выявить специфику деятельности факторов в зависимости от отрасли хозяйственной деятельности. Более того, при применении теоретической классификации, устраняется повторный счет и выявляется влияние каждого отдельного фактора, соответственно, повышается эффективность и результативность управления ростом производительности труда. Классификация факторов производства создается на основе смыслового анализа существующих факторов и выявления действительных причин роста или уменьшения производительности труда. Соответственно, созданная классификация должна не только исключать дублирование разными факторами одной и той же величины роста производительности, но все они в совокупности должны объяснять 100% прироста производительности труда. Кроме того, классификация должна позволять «сводить» факторы влияния на производительность труда на всех уровнях производственной иерархии. В практике создания классификационных систем предпринимались попытки выделить и описать весь спектр факторов роста производительности труда, однако, по причине того, что источником информации для этого являлось отдельное предприятие, перечень факторов нередко превышал 100, что неизбежно вело к «задваиванию», так как они перекрывали друг друга.

## 2. Анализ производительности труда на ООО «Колосок»

### 2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Колосок»

ООО "Колосок" действует с 28 октября 1994 г.

Юридический адрес: 662607, КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ, Г МИНУСИНСК, УЛ. СУВОРОВА, Д. 21 Д

Основным видом деятельности является «Производство и упаковка продуктов питания», зарегистрировано 19 дополнительных видов деятельности.

Несмотря на то, что филиалы компании расположены на обширной территории, внутри организации существуют корпоративные ценности, которые объединяют всех сотрудников в единую сеть. В компании используются единые стандарты, форма, регламенты и пр.

К основным ценностям, которые компания принимает в течение своей деятельности, можно отнести поддержание имиджа компании по качественному обслуживанию клиентов, ориентация на покупателей, обеспечение стабильности, которая является корпоративной ценностью компании.

Компания ООО "Колосок" является успешной развивающейся сетью благодаря поддержанию развитой внутренней и внешней среды. Главным достоянием организации являются ее сотрудники (внутренняя среда), квалифицированные кадры, которые обладают качествами профессионализма, пунктуальности, вежливости и доброжелательности. В свою очередь компания обеспечивает своим сотрудникам:

- стабильность работы,
- возможность профессионального и карьерного роста,
- пунктуальность выплаты заработной платы,
- человеческие условия труда: комфортная температура в торговом зале, наличие формы, специального помещения и пр.
- скидки на продукцию компании.
- участие в конкурсах, корпоративных мероприятиях.

Для того, чтобы проанализировать внутренние сильные и слабые стороны компании ООО "Колосок", воспользуемся методикой SWOT-анализа.

Его результаты помогут ответить нам на следующие вопросы:

- Использует ли компания свои сильные стороны в достижении экономических целей?
- Являются ли слабые стороны уязвимыми факторами для конкуренции?
- Какие возможности есть у компании для развития при использовании ее квалификации и доступа к ресурсам?
- Какие внешние угрозы должны беспокоить руководство компании?

Таким образом, отвечая на приведенные в начале анализа вопросы, можно сделать выводы:

- компания недостаточно использует свои сильные стороны, поскольку экономический результат ее деятельности снижается;
- слабые стороны предприятия не являются уязвимыми моментами на фоне растущей в отрасли конкуренции
- компания имеет возможности расширения круга потребителей при условии совершенствования системы обслуживания
- компании необходимо обратить внимание на оптимизацию расходов и повышение своих конкурентных преимуществ

Управление финансами предприятия ООО «Колосок» — это работа финансового менеджера, который планирует, организует и контролирует все операции компании, анализирует изменения в структуре и объемах фондов денежных ресурсов, проводит мониторинг финансовых потоков.

## 2.2. Анализ трудовых ресурсов и эффективности их использования

Ликвидность компании отражает величину задолженности компании по сравнению со средствами, которые у нее имеются для обеспечения своих обязательств перед контрагентами, поставщиками, персоналом. Как правило, чем ниже ликвидность, тем больше у компании проблем с оплатой своих обязательств, например, перед работниками, что влечет за собой задержки выплаты заработной платы. Это в свою очередь сказывается с появлением и частотой прогулов работников, что снижает общий уровень производительности труда в компании. Поэтому современному предприятию необходимо сегодня поддерживать благоприятное финансовое состояние, чтобы пресечь возможные проблемы с персоналом. Для того, чтобы оценить влияние такого важного показателя, как производительность труда, на финансовый результат деятельности ООО "Колосок", рассмотрим основы кадровой политики и организации труда персонала компании.

Процесс управления персоналом в компании ООО "Колосок" непосредственно осуществляет отдел кадров. Рассмотрим основные функции и выполняемые задачи отдела кадров.

1. Обеспечение предприятия кадрами: определение потребности в трудовых ресурсах, их поиск и ознакомление с условиями труда;
2. Подготовка и повышение квалификации персонала;
3. Оформление трудовых контрактов;
4. Организация оплаты труда, подразумевающая определение структуры оплаты труда и льгот;
5. Выявление и устранение социальной напряженности внутри персонала;
6. Координация работы по улучшению условий труда и соблюдению техники безопасности на рабочих местах.

Таким образом, отдел кадров осуществляет все функции, связанные с анализом основных кадров предприятия.

Важным для каждого работника является организация его рабочего места, включая рациональную планировку (внешнюю по отношению к другим рабочим местам и предметам оснащения и внутреннюю, обеспечивающую рациональное расположение предметов и средств труда на рабочем месте), а также оснащение, в т. ч. информационными документами, и обслуживание, создание благоприятных условий труда.

Применительно к рабочим местам работников ООО "Колосок" – это типовой набор мебели, отвечающий как антропометрическим и функциональным данным человека, так и эстетическому восприятию дизайнера. Комплексность оснащения предусматривает наличие на рабочем месте современной техники и ее рациональное размещение, в т. ч. безопасное для здоровья. Обслуживание рабочего места должно предусматривать информационные связи, документооборот и пр., обеспечивающие оперативность,

объективность и достоверность получения и обработки информации. Все вместе должно способствовать эффективной работоспособности работника в течение рабочего дня, качественному выполнению функций и обязанностей.

Создание благоприятных условий труда предполагает наличие нормальной освещенности, допустимого уровня шума, оптимального микроклимата, эстетики, рационального режима труда и отдыха, а также психологического климата в коллективе.

Санитарно-гигиенические условия труда на рабочем месте регламентируются санитарными нормами, нормативными документами, стандартами техники безопасности.

Технологии управления персоналом ООО "Колосок" в части мотивирования труда, которое влияет на производительность труда работников, включают в себя использование способов как материального (рост оплаты труда, страхование, скидки на продукцию компании), так и нематериального стимулирования, которое зачастую оказывается даже важнее в организации труда персонала.

Анализ причин текучести кадров на основе опросов причин увольнения бывших работников компании может помочь выявить некоторые проблемы в мотивировании персонала на предприятии.

Таким образом, частым ответом уволившихся сотрудников была неудовлетворенность развитием карьеры сотрудников и трудового потенциала персонала (отсутствие стимулов для развития способностей сотрудников и стимулирования их на достижения). Действительно, в ООО "Колосок" отсутствует развитая система управления карьерой работников в связи с фактическим отсутствием возможных должностей. Эти опросы выявили также несовершенство системы нематериального стимулирования в данной компании. Для того чтобы не терять ценных специалистов, руководству нужно до конца продумать системы по стимулированию персонала в нематериальной области.

### 3. Резервы производительности труда ООО «Колосок»

#### 3.1. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Колосок»

Работа по повышению экономической эффективности деятельности ООО «Колосок» за счет внедрения новых технических решений, усовершенствований технологий управления персоналом ведется компанией в направлении снижения трудозатрат и повышения производительности труда.

На основе анализа организационного состояния работы ООО «Колосок» был разработан план по повышению производительности труда по предприятию, по которому подводились ежемесячные итоги и по мере выполнения, намечались новые задачи.

Однако ожидаемых результатов эти меры не дали: производительность труда по итогам 2020 года составила 98,2% от уровня 2019 года. Причинами такого результата стал недостаточный контроль руководителя за соблюдением нормативов численности персонала в условиях неполной загруженности, что проявилось в 4 квартале 2020 года, когда объемы продаж снизились более чем на 20%, а условно постоянные затраты остались на прежнем уровне. При этом за 9 месяцев производительность труда составила 102% от соответствующего периода 2019 года.

Таким образом, мероприятия по улучшению показателей экономической эффективности ООО «Колосок» должны быть направлены, в первую очередь на повышение производительности труда.

В Таблице 6 представлены основные экономические показатели, которые планируется достичь компанией по планам в конце 2021 г.

Таким образом, в планах на конец 2021 года предусмотрен рост производительности ООО «Колосок» за счет оптимизации количества сотрудников, увеличения материального стимулирования и инвестиций в персонал (развитие программ обучения и карьеры).

#### Таблица 6 - План по обеспечению производительности труда компании на конец 2021 года

Данное направление распределения прибыли очень важно для предприятия и не может быть сокращено по ряду причин, связанных с торговым планом компании на 2021 г.: увеличение продаж на 5%.

Производительность труда персонала в 2020 году снизилась на 7%, что было связано с тем, что увеличилось количество сотрудников на 118 чел. при незначительном увеличении продаж продукции. При этом плановый рост заработной платы на одного работника в 2021 году должен составить 18% при уменьшении выработки на одного рабочего. Это следует считать абсолютно нецелесообразным, поэтому компании рекомендуется уволить часть работников, потому что снижение заработной платы отрицательно

скажется на производительности труда.

### 3.2. Оценка эффективности предлагаемых рекомендаций

Новая система обучения и развития персонала компании будет включать в себя следующие виды обучения. Базовое обучение (General training) включает учебные мероприятия, развивающие навыки, дающие общие знания по практике торгового дела и т.п. К данному обучению будут допускаться работники из различных подразделений, без учета профессиональной специализации.

Специализированное обучение (Specialized training) будет развивать профессиональные компетенции в соответствии со специализацией работника/подразделения в компании. Учебные группы формируются по профессиональному признаку.

Индивидуальное обучение (Individual training) будет развивать профессиональные и личные компетенции работников в соответствии с поставленной руководителем задачей.

Планирование обучения и развития персонала ООО «Колосок» будет основываться на анализе потребности в обучении сотрудников. Анализ потребностей в обучении регулярно проводится сотрудниками кадровой службы (менеджерами по обучению), в отдельных случаях - по запросу управления по обучению и развитию персонала компании. Анализ потребностей в обучении также должен учитывать потребности всех подразделений.

Обучение персонала в соответствии с Бизнес-планом обучения производится за счет средств ООО «Колосок» и финансируется в соответствии с утвержденным годовым бюджетом (Рис.8). Допускается перенос неизрасходованных средств на обучение персонала в текущем месяце на следующие месяцы в пределах одного года.

Дополнительное (сверх средств отведенных бюджетом) финансирование мероприятий по обучению персонала допускается по согласованию с руководителем ООО «Колосок».

Если стоимость обучения для работника ООО «Колосок» превышает 30000 рублей, то работник обязан подписать Ученический договор, согласно которому он обязуется отработать в компании 1 год после окончания обучения.

В целом, система обучения персонала прямо и косвенно влияет на следующие показатели:

- 1) Качество персонала ООО «Колосок» (профессиональные знания, умения, уровень образования);
- 2) Мотивированность и производительность труда персонала (возможность реализовать потребность в развитии, профессиональном и карьерном росте);
- 3) Улучшение бизнес-показателей ООО «Колосок».

Вторым важным направлением повышения производительности труда в компании является система материального и нематериального стимулирования.

Эффективность проводимых мероприятий по стимулированию персонала, в конечном счете, влияет на общую рентабельность деятельности компании. Работоспособность сотрудников зависит от множества факторов, которые не всегда выражаются только от степени и величины получаемой заработной платы. Они связаны также с некоторыми нематериальными моментами, которые оказываются часто даже сильнее, чем обычные денежные стимулы.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Производство любой продукции или услуги преследует реализацию бизнесом экономической цели, направленной на получение результатов руководством компаний. Для производства этих благ необходим определенный объем трудовых сил и ресурсов, чтобы достичь главную цель предприятия – получения прибыли. Для определения эффективности труда на предприятии было внедрено понятие производительности труда, которое выступает характеристикой плодотворности его сотрудников. Производительность труда можно оценить как показатель, характеризующий результативность работы человека, занятого в производстве различных благ, или степень отдачи от единицы использованного в этом процессе трудового ресурса. На то, как будет использована рабочая сила на предприятии, влияет ряд факторов, к основным из которых будут относиться технологические, социально – экономические и различные психологические условия, которые должны быть учтены руководством предприятия при организации и построении трудового процесса.

Анализируя систему управления персоналом в ООО «Колосок» были выявлены негативные показатели.

Снижение производительности труда говорит о росте затрат труда работников компании на реализацию единицы продукции. Повышение трудоемкости, соответственно, говорит о недостаточной оптимизации процесса в ООО «Колосок».

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2017. – 433 с.
3. Бычин Е.Б. Нормирование труда. – М.: Рос. экон. акад., 2018. – 344 с.
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2017. – 464 с.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.
6. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2018. – 303 с.
7. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство Астрель», 2017. - 191 с.
8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2016. – 412 с.
9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2019. - 400 с.
10. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2017. – 335 с.
11. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 320 с.
12. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2020. – 640 с.
13. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2018. – 584 с.
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 200 с.
15. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 447 с.
16. Кулик В.И. Повышение производительности труда – основной критерий в оценке создания новой техники// Вэстник ХГАЭП. – 2019. - №2. – с.27-36.
17. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. М.: ИНФРА-М, – 2016. – 355 с.
18. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2017. – 420 с.
19. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2017. – 227 с.
20. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2018. – 299 с.
21. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2018. – 266 с.
22. Николаева А.О. Анализ методов оценки результативности труда управленческого персонала// СПбГИЭУ-№7. - 2019. – с.211-214.
23. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2016. – 209 с.
24. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, 2016. – 312 с.
25. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2018. – 442 с.
26. Рофе А.И. Научная организация труда. М.: Юнидата, 2017. – 399 с.
27. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2017. – 224 с.
28. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие - М.: Изд-во «Финпресс», 2019. - 160 с.
29. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. - 651 с.
30. Скляренко В.К. Экономика предприятия. – М.: Инфра-М, 2017. – 481 с.
31. Тимарсуев М.В. Анализ методологических подходов к оценке производительности труда// Вэстник ВИБ. – 2017. - №2. – с.213-218.
32. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2020. — 70 с.
33. Чечевицына Л.Н. Экономика организаций. – М.: Инфра-М, 2018. – 501 с.
34. <http://www.refa.de/home>
35. <http://www.rosmintrud.ru/>

36. <http://www.niitruda.ru/>
37. <http://eactt.ru/>
38. <http://laboureconomics.ru/>
39. <http://www.jobgrade.ru/>
40. <http://www.inventech.ru>
41. <http://consulting.1c.ru>
42. <http://ekonomic.narod.ru/>
43. <http://investobserver.info>

*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/kurovaya-rabota/184284>