

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/71282>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Экономика предприятия

## ВВЕДЕНИЕ 3

1. Организационно-экономическая характеристика ООО «РАСПАК» 7

1.1. Общая характеристика предприятия 7

1.2. Анализ финансово-экономических показателей ООО «Распак» 18

1.3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Распак» 29

2. Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в компании 38

2.1. Направления улучшения использования трудовых ресурсов в организации 38

2.2. Расчет затрат на реализуемые мероприятия 42

3. Оценка эффективности мероприятий по повышению использования трудовых ресурсов 52

3.1. Разработка схем финансирования предложенных мероприятий 52

3.2. Оценка предложенных мероприятий 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 57

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 62

ПРИЛОЖЕНИЯ 66

Приложение 1 - Бухгалтерский баланс ООО «Распак» (в тыс. руб.) 66

Приложение 2 - Отчет о финансовых результатах (в тыс. руб.) 68

## 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.

Основными направлениями деятельности руководства предприятия по повышению производительности труда в настоящее время являются:

- совершенствование форм разделения труда между рабочими по их функциональным задачам;
- улучшение профессиональной подготовки кадров;
- рационализация методов труда;
- улучшение рабочих мест и их обслуживания;
- повышение качества условий труда;
- повышение дисциплины труда на предприятии;
- совершенствование методов мотивации рабочих;
- совершенствование нормирования труда.

Таким образом, 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.

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной организации труда в части повышении эффективности труда своего персонала с целью достижения более высокой производительности труда и, соответственно, выпуска или продаж предприятия. Также компания преследует такие цели своей хозяйственной деятельности, как сокращение и оптимизация издержек на производстве, рациональное и безотходное использование материальных, энергетических, финансовых ресурсов, удовлетворение всех их потребностей за счет повышения качества продукции в общем. Все эти задачи и направления своей деятельности предприятие может осуществить в том числе при помощи использования механизмов повышения производительности труда и методов управления персоналом на предприятии.

Таким образом, объектом данного исследования являются процессы по повышению использования труда на предприятии.

Объект исследования - ООО «Распак».

Предмет исследования - управление трудовыми ресурсами.

Цель научного исследования заключается в разработке мероприятий с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Распак».

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- изучить производительности труда на предприятии,
  - выявить основные направления деятельности руководства по повышению производительности труда,
  - проанализировать особенности организации труда и управления персоналом в компании,
  - выявить проблемы, существующие в компании в связи с использованием и производительностью труда,
  - предложить и обосновать мероприятия по повышению производительности труда персонала в компании.
- Данная работа состоит из трех основных частей.

В первой части дана организационно-экономическая характеристика предприятия.

Во второй части разработаны мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в компании.

В третьей главе проведена оценка эффективности мероприятий по повышению использования трудовых ресурсов.

Эмпирической базой исследования выступили отчетность и внутренние материалы компании ООО «Распак».

Для раскрытия данной темы были использованы основные исследования современных авторов в области организации труда и управления персоналом на предприятии, публикации статей на экономических и управленческих порталах, ресурсы Интернет.

## 1. Организационно-экономическая характеристика ООО «РАСПАК»

### 1.1. Общая характеристика предприятия

ООО "Распак" действует с 28 октября 1994 г., ОГРН присвоен 23 октября 2002 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 46 по г. Москве.

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

ООО "Распак" стремится к достижению следующих целей своей деятельности, как это показано на Рисунке 1:

1. повысить общую эффективность деятельности компании,

Несмотря на то, что филиалы компании расположены на обширной территории, внутри организации существуют корпоративные ценности, которые объединяют все магазины и 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 "Распак" 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.

Таким образом, в целом внутреннюю и внешнюю среду компании можно представить

Для того, чтобы проанализировать внутренние сильные и слабые стороны компании ООО "Распак", 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?

Резюмируя вышесказанное и данные из официальных источников компании, построим SWOT-анализ эффективности бизнес-процессов компании ООО "Распак", влияющих на величину ее конкурентоспособности (Таблица 1).

Таблица 1 - SWOT-анализ компании ООО "Распак"

Сильные стороны компании

- высокое соблюдение договорных обязанностей, как с субподрядчиками, так и с потребителями
  - имеет успешные компетенции, выход на рынки
  - компания обладает определенными трудовыми ресурсами
- Слабые стороны компании
- ценовая политика
  - низкие результаты финансовой деятельности в условиях кризиса

Возможности

- расширение клиентской базы в городах России
  - усовершенствование технологий обслуживания клиентов
- Угрозы
- рост прочих расходов
  - усиление конкуренции на рынке

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

Поскольку главной целью достижения конкурентных преимуществ компании является максимизация прибыли, то для анализа факторов, влияющих на финансовый результат компании ООО "Распак" воспользуемся PEST-анализом.

Данный метод анализа конкурентоспособности позволит нам ответить на следующие вопросы:

- какие факторы влияют на величину прибыли?
- какова значимость и степень влияния каждого фактора?
- как можно спрогнозировать будущие изменения финансового положения компании?

Основываясь на финансовой отчетности деятельности компании и информации о состоянии рынка построим PEST-анализ для рассматриваемой компании.

## Таблица 2 - PEST-анализ компании ООО "Распак"

### Политические факторы

Устойчивость существующего правительства

Невысокий уровень коррупции

Невысокие налоговые отчисления

Свобода информации Экономические факторы

Рост инфляции в стране

Безработица, повышение оплаты труда в компании

### Социально-культурные факторы

Повышение уровня образования сотрудников

Требования к качеству продукции

Охрана окружающей среды Технологические факторы

Увеличение расходов на маркетинговую политику

Развитие интернета

Таким образом, на величину прибыли компании ООО "Распак" влияют факторы роста расходов на оплату труда рабочих, недостаточно продуманная маркетинговая политика. Однако можно говорить о том, что в будущем при росте числа клиентов, будут расти и объемы продаж компании, к которым предъявляются сегодня высокие требования по качеству. Эти факторы в будущем повлияют на рост прибыли компании ООО "Распак".

Для преодоления финансово-экономических кризисов и удержания своих позиций на отечественном рынке среди множества конкурентов (внешняя среда) компания применяет следующие свои конкурентные преимущества (Таблица 3):

## Таблица 3 - Основные конкурентные преимущества компании

### Преимущество Содержание

большая история деятельности компании на рынке наличие опыта, знания рынка, стабильность, гарантии сервиса

широкая развитая сеть удобство выбора места покупки для клиентов

клиентоориентированность персонала создание комфортной атмосферы в компании

высокая квалификация сотрудников легкий выбор специфического оборудования

удобство для клиентов простота ориентирования

широкий и сбалансированный ассортимент различных ценовых категорий соответствие системе качества

дисконтная политика программы лояльности, акции для покупателей

Организационная структура управления ООО "Распак" является линейно-функциональной. На линейные звенья управления возлагаются функции и права командования и принятия решений, а на функциональные подразделения (например, бухгалтерия, отдел кадров) - методическое руководство при подготовке и реализации решений по планированию, организации, учету, контролю и анализу по всем функциям производственно-хозяйственной деятельности.

Приказы, указания, распоряжения являются основными организационно-распорядительными документами, издаваемыми в ООО "Распак" в условиях единоличного принятия решений.

Назовем основные виды приказов, существующих в ООО "Распак":

- приказы по общим вопросам, которые в свою очередь делятся на приказы по организационным вопросам (при создании, реорганизации или ликвидации структурных подразделений) и приказы по основной деятельности (при утверждении положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, при введении новых стандартов, при изменении графика работы магазина и др.);

- приказы по кадрам и личному составу (эти приказы готовятся отделом кадров при назначении, освобождении, перемещении работников на должность, при уходе сотрудников в очередной отпуск и др.).

На Рисунке 3 можно представить общую схему принципов работы компании.

динамичность

Рисунок 3 - Основные принципы работы компании

Структурность означает системный подход,  
Прозрачность означает открытое ведение бизнеса.  
Гибкость – индивидуальный подход к потребителю.  
Динамичность – стремительное развитие.  
Проводимость – доставка продукта.  
Свежесть – креативный подход в решении любых задач.

Для анализа маркетинговой среды и своих маркетинговых возможностей компания использует такие методы анализа, как STEP – анализ.

STEP-анализ представляет собой методику анализа ключевых элементов макросреды предприятия. Для оценки внешней среды организации рассмотрим следующие основные факторы, где 3 представляет сильный характер связи, а 1 – слабый характер влияния факторов на деятельность компании.

Таблица 4 - STEP – анализ макросреды предприятия ООО «Распак»

Факторы среды Важность для отрасли Влияние на организацию Направленность влияния Интегральная оценка

Таким образом, больше всего на бизнес компании влияют такие факторы, как численность населения, доходы и расходы населения, валютные курсы и контроль за качеством продукции. На основе этих факторов компании необходимо отслеживать основные происходящие изменения в своей макросреде. Главными принципами коллектива ООО «Распак» являются благоприятные для сотрудничества межличностные отношения, высокий уровень корпоративной культуры, стабильность, умение быстро понимать и четко реагировать на запросы клиентов.

Компания располагает более 3000 кв. м производственных площадей, оснащенных современным оборудованием, и около 5000 кв. м складских помещений. В личном автопарке компании имеются различные виды грузового транспорта, что позволяет подобрать необходимый грузовой автомобиль и доставить товар в кратчайшие сроки.

ООО «Распак» имеет все необходимое современное оборудование для производства упаковочных материалов. Благодаря высокому качеству выпускаемой продукции сегодня компания занимает лидирующие позиции на рынке по производству упаковочной продукции. При этом компания продолжает активно работать в области модернизации производства и внедрения новых технологий. Производство и продажа упаковочной продукции – деятельность, в которой ООО «Распак» является профессионалом. ООО «Распак» предлагает полный спектр услуг по разработке, созданию и доставке оригинального упаковочного материала клиентам. Производство клейкой ленты с логотипом обычно включает в себя нанесение на пленку фирменной символики, слоганов, контактных данных или какой-либо иной информации об организации, предоставленной заказчиком. Для нанесения изображения на ленту используется современное оборудование, позволяющее в кратчайшие сроки выполнить крупный заказ. В компании представлен широкий ассортимент односторонней и двусторонней клейкой ленты различной ширины (от 3 до 1600 мм), прозрачности, липкости. Она может быть изготовлена как на окрашенной, так и на бесцветной основе.

В номенклатуре товаров есть клейкая лента различного назначения:

- канцелярская;
- машинная;
- упаковочная.

ООО «Распак» предлагает современную армированную клейкую ленту ТПЛ. Такая лента обладает высокими эксплуатационными свойствами и служит отличным упаковочным материалом.

Клейкая лента ТПЛ представляет собой упаковочную липкую ленту с тканевым основанием. С внешней стороны она покрыта полиэтиленом, а с внутренней — каучуковым белым клеем. Армирование позволяет создать по-настоящему прочное изделие, а с помощью добавления дополнительных ингредиентов возможно увеличить степень влагостойкости. Так получают клейкий и устойчивый материал для упаковки различных грузов.

Фольга - алюминиевая бумага толщиной от 0,001 мм, применяется в разных сферах жизни. Уникальные свойства пищевой фольги, которые включают в себя непроницаемость, прочность и безопасность для продуктов, обеспечивают широчайший спектр ее применения в различных сегментах пищевой промышленности.

Недорогим и надежным средством упаковки товара является полипропиленовая лента, которая широко

применяется при обвязке печатной продукции, стройматериалов, металлоконструкций, изделий из дерева. Достоинства предлагаемой ООО «Распак» стрейч ленты:

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2015. – 433 с.
3. Бычин Е.Б. Нормирование труда. – М.: Рос. экон. акад., 2016. – 344 с.
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2015. – 464 с.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
6. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
7. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. - М.: ООО «Издательство Астрель», 2015. - 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, 2014. – 412 с.
9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2017. - 400 с.
10. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2015. – 335 с.
11. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
12. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2018. – 640 с.
13. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2016. – 584 с.
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 200 с.
15. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
16. Кулик В.И. Повышение производительности труда – основной критерий в оценке создания новой техники// Вэстник ХГАЭП. – 2017. - №2. – с.27-36.
17. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. М.: ИНФРА-М, – 2014. – 355 с.
18. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2015. – 420 с.
19. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2015. – 227 с.
20. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2016. – 299 с.
21. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – 266 с.
22. Николаева А.О. Анализ методов оценки результативности труда управленческого персонала// СПБГИЭУ-№7. - 2017. - с.211-214.
23. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2014. – 209 с.
24. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, 2014. – 312 с.
25. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
26. Рофе А.И. Научная организация труда. М.: Юнидата, 2015. – 399 с.
27. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2015. – 224 с.
28. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие - М.: Изд-во «Финпресс», 2017. - 160 с.
29. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2015. - 651 с.
30. Скляренко В.К. Экономика предприятия. – М.: Инфра-М, 2015. – 481 с.
31. Тимарсуев М.В. Анализ методологических подходов к оценке производительности труда// Вэстник ВИБ. – 2015. - №2. – с.213-218.
32. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2018. — 70 с.
33. Чечевицына Л.Н. Экономика организаций. – М.: Инфра-М, 2016. – 501 с.
34. Bernhard H.B., Ingols C.A. Six Lessons for the Corporate Classroom/ Executive education: process, practice and evaluation/ Albert A. Vicere (ed.) - Peterson's Guides, Princeton, New Jersey, 1989, p. 99 – 108
35. Kessler J. Sistemy oplaty truda [Payment systems]. Available at: <http://dps.smrllc.ru/Disc/Pay-ment.htm> (accessed 08.06.2019).

36. Tikhomirova T. P. The organization, rationing and wages at the enterprise [Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na predpriyatii]. Ekaterinburg: GOU VPO «Ros. gos. prof.-ped. Un.» Publ., 2018. 185 p.
37. Zhulina E., Ivanova N. Evropeyskie sistemy oplaty truda [European wage system]. Moskow: Upravlenie personalom Publ., 2015. 216 p.
38. Makasheva N. P., Shil'nikov A. S. Analysis of the world experience in the development of pay systems. Problemy ucheta i finansov [Accounting and Finance Problems]. 2013, no. 3(11), pp. 26-29 (In Russian).
39. Krushel'nitskaya A. V., Mel'nichuk D. P. Personnel Management [Upravlenie personalom]. Kiev: Kondor Publ., 2015. 292 p
40. Sadler P. Evaluating managers for the twenty first century. - Executive education: process, practice and evaluation / Albert A. Vicere, ed. - Peterson's Guides, Princeton, New Jersey, 1989, p. 43 - 62.
41. Schein E.H. Management Development as a Process of Influence. Executive education: process, practice and evaluation / Albert A. Vicere (ed.) - Peterson's Guides, Princeton, New Jersey, 1989, p. 3 - 20
42. Wage system in industry [Electronic resource]. Available at: [http://www.theodora.com/encyclopedia/w/wage\\_system\\_in\\_industry.html](http://www.theodora.com/encyclopedia/w/wage_system_in_industry.html) (accessed 12.03.2015).
43. КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-primeneniya-form-i-sistem-oplaty-truda>
44. <http://www.refa.de/home>
45. <http://www.rosmintrud.ru/>
46. <http://www.niitruda.ru/>
47. <http://eactt.ru/>
48. <http://laboureconomics.ru/>
49. <http://www.jobgrade.ru/>
50. <http://www.inventech.ru>
51. <http://consulting.1c.ru>
52. <http://ekonomic.narod.ru/>
53. <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/diplomnaya-rabota/71282>