

Оглавление

	10
Введение	
1 Обзор литературы	12
1.1 Методологические основы анализа эффективности использования трудового потенциала предприятия	12
1.2 Теоретические основы количественной оценки трудового потенциа- ла	15
1.3 Теоретические основы анализа качественной характеристики трудо- вого потенциала предприятия	17
2 Объект и методы исследования	22
2.1 Информация об объекте исследования	22
2.2 Методы исследования	24
3 Расчеты и аналитика	25
3.1 Общая экономическая характеристика предприятия ООО «Юрга Профиль»	25
3.2 Анализ количественных характеристик трудового потенциала ООО «Юрга Профиль»	26
3.3 Анализ качественных характеристик трудового потенциала ООО «Юрга Профиль»	28
3.4 Анализ фонда рабочего времени ООО «Юрга Профиль»	31
3.5 Анализ производительности труда на предприятии ООО «Юрга Профиль»	36
4 Результаты проведенного исследования	40
5 Финансовый менеджмент, ресурсоэффективность и ресурсосбережения	42
5.1 Предлагаемые мероприятия, направленные на повышение эффек- тивности использования трудовых ресурсов ООО «Юрга Профиль»	42
5.2 Экономическое обоснование плана по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Юрга Профиль»	44
5.3 Прогноз технико-экономических показателей после реализации	52

предлагаемых мероприятий ООО «Юрга Профиль»	
5.4 Иные мероприятия, повышающие эффективность использования трудового потенциала	55
6 Социальная ответственность	59
6.1 Описание рабочего места	59
6.2 Выявление вредных производственных факторов, оказывающих влияние на здоровье и самочувствие человека на данном рабочем месте	63
6.2.1 Вредные производственные факторы	61
6.2.2 Порядок организации защиты от вредных и опасных факторов на данном рабочем месте	63
6.3 Анализ выявленных опасных факторов проектируемой производст- венной среды	65
6.3.1 Обеспечение требуемой освещенности на рабочем месте	65
6.3.2 Обеспечение оптимальных параметров микроклимата рабочего места. Вентиляция и кондиционирование	68
6.5 Охрана окружающей среды	70
6.6 Защита в чрезвычайных ситуациях	71
6.7 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности	72
6.8 Заключение по разделу «Социальная ответственность»	73
Заключение	75
Список использованных источников информации	79
Диск CD	в конверте на обороте обложки

Введение

Основным источником качества жизни людей и благосостояния человека является капитал и труд. Когда в едином процессе соединяются капитал и труд, то человек создает духовные и материальные ценности, а также повышает свой трудовой потенциал и личные профессиональные навыки и умения.

Успешное и эффективное управление персоналом на каждом предприятии зависит от того, насколько полно и умело, работники используют свой трудовой потенциал, а также, насколько грамотно они используют свои личные способности (физические, предпринимательские и умственные) при достижении организационных и экономических целей, стоящих перед ними.

Следует отметить, что между результатом труда, трудовым потенциалом и уровнем жизни любого человека есть прямая зависимость, а именно, повышение любого из вышеуказанных факторов влечет изменение остальных факторов.

Трудовой потенциал любого человека имеет свои определенные границы, которые определяются исходя из его физических и умственных способностей, интеллектуальных и нравственных качеств, а также иными личностными характеристиками.

Оценка и изучение состояния трудового потенциала экономического субъекта приобретает важное практическое значение, особенно в условиях экономической нестабильности, для сбалансированности ресурсов труда и числа рабочих мест с учётом изменений как в составе и численности трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, совершенствования структуры производства и экономики, территориального нахождения и иных факторов [4].

Также эффективное и грамотное управление имеющимся трудовым потенциалом и человеческими ресурсами является залогом успешной работы экономического субъекта и гарантом в достижение производственных и эко-

номических целей.

Следовательно, исследуемая тематика актуальна для любого субъекта хозяйствования, особенно, интерес к ней возрастает в условиях динамично развивающейся рыночной экономики.

Цель данного исследования – на основании проведенного анализа разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудового потенциала предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1 Изучить теоретические основы оценки трудового потенциала
- 2 Дать оценку деятельности исследуемого предприятия
- 3 Оценить качественные и количественные характеристики эффективности использования трудового потенциала
- 4 Провести анализ фонда рабочего времени и производительности труда
- 5 Разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудового потенциала предприятия
- 6 Рассчитать экономический эффект от предлагаемых мероприятий.

Объект исследования является Общество с ограниченной ответственностью «ЮргаПрофиль».

Предметом исследования является совокупность методов и средств оценки трудового потенциала предприятия.

Теоретической и методологической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых, специализирующихся в вопросах оценки трудового потенциала.

Информационную базу исследования составляют данные рассматриваемого предприятия за 2014-2015гг.

1 Обзор литературы

1.1 Методологические основы анализа эффективности использования трудового потенциала предприятия

Трудовой потенциал предприятия является одним из основополагающих показателей, которые оказывают влияние на его финансовое состояние.

Поэтому анализ эффективности использования трудового потенциала является важной частью комплексного анализа финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта.

В экономической литературе есть несколько подходов при определении трудового потенциала предприятия. Так, согласно А.Б. Борисову, трудовой потенциал есть не что иное, как располагаемые в настоящее время и предвидимые в обозримом будущем трудовые возможности предприятия, которые характеризуются количеством трудоспособного населения, его образовательным и профессиональным уровнем, а также другими качественными характеристиками.

Другой ученый, Б.М. Генкин определяет трудовой потенциал экономического субъекта как предельная величина возможного участия работников в производственном процессе с учетом их физических и психических особенностей, уровня профессионализма, накопленного опыта при наличии нужных организационных и технических условий. Трудовой потенциал экономического субъекта как совокупная система всегда больше чем сумма составляющих ее частей, а именно, индивидуальных трудовых потенциалов отдельно каждого работника.

Итак, трудовой потенциал каждого работника включает в себя:

1 Психофизиологический потенциал, представляет собой склонности и способности человека, работоспособность, состояние его здоровья, тип нервной системы, выносливость и т.п.;

2 Квалификационный потенциал, представляет собой глубину, объем и разносторонность специальных и общих знаний, умений и трудовых навыков, которые обуславливают способность работника к труду определенной сложности и содержания;

3 Личностный потенциал, это уровень социальной зрелости и гражданского сознания, ценностные ориентации, степень усвоения работником норм отношения к труду, потребности и интересы в сфере труда [5,12].

Следовательно, можно сказать, что специфика трудового потенциала, с точки зрения экономического явления, заключается в том, что эту категорию возможно рассматривать в качестве количественной и качественной характеристики. Таким образом, получаем, что анализ эффективности использования трудового потенциала будет иметь качественную и количественную характеристики.

Количественная характеристика трудового потенциала будет определяться интенсивностью трудового процесса интенсивностью трудового процесса и демографическими факторами.

Качественная характеристика трудового потенциала будет определяться, как способность трудовых ресурсов производить добавленную стоимость, а также социально-экономическими отношениями.

Ниже представлена матрица методов оценки трудового потенциала экономического субъекта.

Таблица 1– Матрица методов оценки трудового потенциала предприятия

Показатели	Натуральный подход		Стоимостный подход		Относительный подход	
	Ресурсный	Временной	Затратный	Результатный	Бальный	Комбинированный
Количественные	Численность трудовых ресурсов	Фонд рабочего времени	Заработная плата	Добавленная стоимость	Количественные градации	Эффективность трудовых ресурсов
Качественные	Квалификация численности	Качество фонда рабочего времени	Стоимость повышения квалификации	Инновационность продукции (услуги)	Качественные градации	Усилители эффективности
Интегральные	Общая численность	Общий фонд рабочего времени	Общие затраты	Общая добавленная стоимость	Общий балл оценки	Общая эффективность

Существующие подходы к расчету величины трудового потенциала делятся на три взаимосвязанные группы:

1 Натуральный подход, определяет трудовой потенциал как ресурс, величина которого выражается в натуральных единицах;

2 Стоимостной подход, определяет стоимость трудового потенциала, которая выражена в денежных единицах;

3 Относительный подход, основан на востребованности труда в данной ситуации и на учете синергетических характеристик трудового потенциала.

В общей совокупности показателей оценки трудового потенциала выделяют три группы: качественные, интегральные и количественные.

Анализируя представленную выше матрицу, видим, что количественные показатели целесообразно рассчитывать с применением стоимостного и натурального подходов. Интегральные и качественные показатели максимально релевантно отражает система индексов, которая является основой относительного подхода.

Обобщенные показатели трудового потенциала определяются рациональной комбинацией интегральных показателей с учетом внешних и внутренних факторов [8].

Стоит отметить, что существующие методики оценки трудового потенциала относятся исключительно к предприятиям, а при этом практически нет методик для оценки трудового потенциала региона, страны или группы стран.

Исходя из затратного подхода, трудовой потенциал рассматривается как совокупность используемых трудовых ресурсов в процессе производства, и оценивается по нормативной или фактической оплате труда, затратам на воспроизводство трудовых ресурсов, а также затратам на повышение квалификации, по величине среднегодовой продолжительности труда и среднего периода трудовой активности.

Таким образом, в общем смысле, трудовой потенциал экономического субъекта это возможное качество и количество труда, которым располагает трудовой коллектив на определенной стадии развития.

1.2 Теоретические основы количественной оценки трудового потенциала

Для количественной оценки трудового потенциала экономического субъекта используют следующие показатели:

- 1 Численность персонала непромышленных подразделений и численность промышленно-производственного персонала;
- 2 Количество рабочего времени, которое возможно отработать при нормальном уровне интенсивности труда;
- 3 Зарплата персонала непромышленных подразделений и персонала промышленно-производственного персонала.

Для анализа численности промышленного и непромышленного персонала применяют систему показателей, которые характеризуют трудовой потенциал экономического субъекта с количественной стороны:

- структура персонала по полу;
- возрастной состав персонала по группам;
- классификация персонала по стажу работы;
- образовательный уровень персонала;
- подразделение персонала по уровню квалификации;
- деление по уровню профессионализма.

При количественном анализе следует оценивать персонал по категориям, с определением удельного веса полученного результата в общей структуре [15,18].

Трудовой персонал экономического субъекта в натуральном выражении определяют произведением численности персонала и времени его работы. С использованием элементов стоимостного подхода трудовой потенциал

можно определить по следующей формуле:

(1)

где: $Ч_i$ - численность персонала в группе;

$З_i$ - зарплата персонала в группе;

T_i - время работы персонала в группе;

n – число групп в системе.

Численность персонала представляет собой один из важнейших показателей, который характеризует производственные возможности экономического субъекта. Таким образом, получаем, что чем больше численность персонала, тем при прочих равнозначных условиях становится больше объем производимой продукции. Данный вариант роста объема производства определяется как экстенсивный.

Однако, следует отметить, что для эффективного управления кадрами предприятия в условиях рыночной экономики и для полной оценки трудового потенциала, одного показателя не достаточно.

Поэтому, кроме численности персонала количественная характеристика трудового потенциала экономического субъекта может быть представлена также фондом трудовых ресурсов, который исчисляется по формуле:

(2)

где: ЧСС – среднесписочная численность персонала;

$T_{рв}$ – средняя продолжительность рабочего времени.

Для экономического субъекта величина совокупного потенциального фонда рабочего времени будет рассчитываться по следующей формуле:

(3)

где: ФП – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия;

$Ч$ – численность персонала;

$Д$ – количество дней в рабочем периоде;

$T_{см}$ – продолжительность рабочей смены или рабочего дня.

Следовательно, получается, что оценка количественной характеристи-

ки трудового потенциала выступает неотъемлемой составляющей анализа эффективности использования трудового потенциала экономического субъекта [13].

При количественной оценке трудового потенциала формируется представление о численности персонала предприятия и показателях, которые характеризуют фонд рабочего времени, как отдельно взятого сотрудника, так и всего персонала в совокупности.

1.3 Теоретические основы анализа качественной характеристики трудового потенциала предприятия

Оценка качественной стороны трудового потенциала включает следующие направления:

1 Анализ психологического и физического потенциала сотрудников предприятия;

2 Оценку специальных и общих знаний работников, умений и трудовых навыков, которые обуславливают их способность к труду определенного качества;

3 Оценка качеств каждого из участников трудового коллектива в качестве субъекта хозяйственной деятельности (интерес, ответственность, участие в экономической деятельности предприятия и т.д.);

4 Оценка качеств каждого из участников инновационной деятельности в качестве субъекта хозяйственной деятельности (новаторство и творческий подход).

При оценке качественной стороны трудового потенциала изучают по следующим качественным составляющим:

- нравственность;
- здоровье;
- активность;
- творческий потенциал;

- уровень образования;
- организованность;
- ресурсы рабочего времени;
- профессионализм.

Однако при оценке качественной составляющей трудового потенциала также возможно применение количественных показателей.

Так, при оценке состояния здоровья применяют коэффициент оценки здоровья, который определяется по следующей формуле:

$$\text{---} \quad (4)$$

Естественно для подобных коэффициентов нет нормативных или рекомендуемых значений, однако, для данного коэффициента идеально значение стремящееся к нулю.

При оценке уровня квалификации применяют коэффициент квалификации. Этот коэффициент рассчитывается по разному для каждой категории персонала.

Для категории рабочих он рассчитывается как отношение среднего разряда рабочих на предприятии к максимальному разряду:

$$\text{---} \quad (5)$$

где: $R_{\text{ср}}$ – средний разряд рабочих по предприятию в целом;

R_{max} – максимальный разряд рабочих [11].

Когда на разных участках максимальный разряд имеет разное значение, тогда берется среднее значение максимального разряда.

Для служащих одним из условий повышения квалификации является участие в тренингах, семинарах, курсах повышения квалификации. следовательно, для оценки квалификации служащих служит коэффициент квалификации, который определяется как отношение количества сотрудников, повысивших свою квалификацию к общей списочной численности:

$$\text{---} \quad (6)$$

где: NK – количество сотрудников, повысивших свою квалификацию

в течении последнего года;

N – общая численность сотрудников.

На производственных предприятиях коэффициент квалификации определяется как сумма коэффициента квалификации сотрудников и коэффициента квалификации рабочих.

Для оценки нравственного климата в коллективе используют коэффициент нравственности, который определяется как отношение времени потерь из-за разрешения конфликтов к общему фонду рабочего времени:

$$— \quad (7)$$

где: $ФК$ – время, которое было потеряно на разрешение конфликтных ситуаций;

$Ф$ – общий фонд рабочего времени.

Инновационная составляющая трудового потенциала оценивается по коэффициенту новаторства, коэффициенту инновационной активности и коэффициенту уровня образования [10].

Коэффициент новаторства отражает результативность от инновационной деятельности сотрудников после внедрения усовершенствованных и новых методов работы, внедрения изобретений, технологий, новых изделий на одного работника. Исходя из того, что инновационная деятельность не является конечной целью, а конечная цель это рост эффективности производства. Следовательно, коэффициент новаторства определяется как отношение дополнительно полученного дохода от инновационной деятельности к общей сумме затрат на внедрение инноваций:

$$— \quad (8)$$

где: $Э_i$ – экономический эффект от внедрения нововведений;

$З_i$ – затраты на внедрение нововведений.

Однако, есть виды нововведений которые не возможно оценить или от которых невозможно оценить экономический эффект. Как правило, эффект от таких новшеств выражается в росте производительности труда.

Поэтому вместе с коэффициентом новаторства для максимально полной оценки трудового потенциала предприятия рассчитывается коэффициент инновационной активности, расчет производится по следующей формуле:

$$— \quad (9)$$

где: N – численность работников предприятия;

N_i – величина внедрения усовершенствованных и новых методов работы, изобретений, технологий и т.п.

Коэффициент уровня образования определяется отношением количества работников со средним и высшим образованием и общей численностью рабочих:

$$— \quad (10)$$

где: NO – численность работников со средним и высшим образованием;

N – общая численность работающих.

Одним из условий успешной и эффективной работы экономического субъекта является удовлетворенность сотрудников условиями труда и результатами работы, а также уровнем материального вознаграждения за их труд. Следовательно, существенное место при оценке трудового потенциала предприятия занимает коэффициент стабильности коллектива, который определяется как отношение количества работников, которые проработали в исследуемом предприятии более трех лет и общего числа работников предприятия:

$$— \quad (11)$$

где: NC – количество сотрудников, проработавших на предприятии более трех лет;

N – общая численность сотрудников предприятия.

Оценивая трудовой потенциал экономического субъекта необходимо учитывать специфику деятельности предприятия, это выражается в различной значимости составляющих его параметров. Для этой цели может быть

применен один из экспертных методов, например, метод Дельфи. Этот метод определяет значимость каждого из составляющих параметров трудового потенциала.

Так, рассчитывается интегральный показатель по следующей формуле:

(12)

где: $a, b, c, d, e, t, f, g, h$ — коэффициенты значимости параметров трудового потенциала [9,12].

Исходя из вышесказанного, становится понятно, что важной задачей при оценке трудового потенциала является разработка комплекса показателей, которые его оценивают, и, которые позволяют охватить все его составляющие.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что уникальность категории трудового потенциала заключается в том, что в его основу входит не только количественная, но и качественная составляющая.

Совокупность качественной и количественной характеристики трудового потенциала могут дать достоверную и точную информацию о показателе трудового потенциала экономического субъекта.

Анализ этих характеристик дает возможность выявить основные проблемы при управлении трудовым потенциалом, что может отразиться на результатах финансово-экономической деятельности экономического субъекта с положительной стороны.

2 Объект и методы исследования

2.1 Информация об объекте исследования

Объектом исследования в данной выпускной квалификационной работе является общество с ограниченной ответственностью «ЮргаПрофиль», основанное в 2007 году.

Предприятие специализируется на производстве изделий из оцинкованной стали.

Предприятие имеет свою материально-техническую базу: производственные помещения, складские помещения, современное офисное помещение, выставочный зал. В производстве используется современное оборудование, передовые технологии, что позволяет соблюдать все существующие в России нормы и правила современного производства строительных материалов. Имеется собственное окрасочное производство (камера полимеризации 1,5 x 1,8 x 6 м).

Производство продукции осуществляется на оборудовании, созданном ОАО Ульяновским научно-исследовательским институтом авиационной технологии и организации производства. Положительной стороной производственно-технологической линии является ее компактность, малое энергопотребление, экономичность, мобильность переоснащения. Персонал занятый непосредственно на производстве ООО «Юрга Профиль» прошел обучение на заводе-изготовителе технологических линий и представляет собой команду профессионалов. Качество продукции подтверждается необходимыми сертификатами.

Основным преимуществом предприятия является репутация социально-ответственного предприятия, которое строит свой бизнес на основе принципов стратегического партнерства и профессионализма. Главная задача для

руководства экономического субъекта - обеспечение своих партнеров конкурентоспособным продуктом.

Традицией для ООО «Юрга Профиль» стало постоянное расширение номенклатуры производимых строительных материалов. Это характеризует предприятие, как динамично развивающееся на протяжении всей истории, не взирая на экономические катаклизмы.

Основные направления деятельности:

- 1 Производство строительного профиля, термопрофиля;
- 2 Производство узловой сборки элементов зданий из строительного профиля: фермы, стеновые панели, ограждающие конструкции;
- 3 Производство оцинкованного профиля (окрашенного) для фасадной подсистемы с воздушным зазором «Декот XXI»;
- 4 Производство штампованной продукции: кронштейнов, кляммеров для фасадной подсистемы с воздушным зазором «Декот XXI»;
- 5 Производство армирующего профиля для оконных систем ПВХ из стального оцинкованного металлопроката. По качеству и техническим характеристикам продукция сопоставима с зарубежными аналогами и успешно используется в качестве элементов жесткости для пластиковых профилей оконных систем Veka, Rehau, KBE, Thyssen, Gealan, LG, Теплокон;
- 6 Производство ограждений, лестничных маршей;
- 7 Полимерная порошковая окраска;
- 8 Производство передвижной ремонтной мастерской на автомобильном шасси;
- 9 Проектирование и изготовление инструмента для профилегибочного оборудования;
- 10 Производство теплиц для приусадебных хозяйств из собственного металлопрофиля с покрытием из сотового поликарбоната.

Основные принципы работы:

- максимальное удовлетворение запросов потребителя;
- индивидуальный подход к каждому клиенту;

- изготовление продукции точно в срок;
- гибкая система оплаты за продукцию;
- удобная система доставки продукции;
- оперативное изготовление новых видов продукции на заказ.

За время существования предприятия был приобретен значительный опыт работы в сфере производства строительной продукции. Квалифицированный персонал, технологическая культура производства, постоянное расширение производственной программы, эффективная маркетинговая политика - все это поддерживает созданный имидж надежной, стабильной компании.

2.2 Методы исследования

При оценке эффективности использования трудового потенциала ООО «Юрга Профиль» будут применяться следующие методы и приемы:

1 Теоретический анализ — это рассмотрение и выделение отдельных признаков, свойств явлений, сторон, особенностей, с целью систематизации и группировки полученной информации об объекте и предмете исследования.

2 Теоретический анализ неразрывно связан с синтезом – он помогает глубже изучить сущность наблюдаемых явлений и процессов.

3 Изучение литературы, в качестве метода исследования позволяет установить степень изученности рассматриваемого вопроса в экономической литературе.

4 Обработка информации – это расчет относительных и абсолютных величин, группировка полученной информации, расчет показателей вариации, разработка аналитических и расчетных таблиц. Применяется к информации за ряд периодов [15].

3 Расчеты и аналитика

3.1 Общая экономическая характеристика предприятия ООО «Юрга Профиль»

Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Юрга Профиль» за период 2014-2015 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные технико-экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Юрга Профиль», тыс. руб.

Показатели	2014 год	2015 год	Абсолютное отклонение (+/-)	Темп роста, %
Выручка от реализации	13265,06	15630,32	2365,26	117,83
Полная себестоимость реализованной продукции	9989,05	11710,52	1721,47	117,23
Прибыль от продаж	2875,12	3338,88	463,76	116,13
Чистая прибыль/убыток	1369,5	1636,54	267,04	119,50
Среднесписочная численность	57	62	5	108,77
Производительность труда	232,72	252,10	19,38	108,33
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов	42560	45893	3333	107,83
Фондоотдача	0,31	0,34	0,03	109,27
Рентабельность продаж	10,32	10,47	0,15	101,42

Согласно данным таблицы 1, в 2015 году наблюдается рост основных технико-экономических показателей финансовой деятельности исследуемого предприятия.

Себестоимость реализованных товаров увеличилась в 2015 году относительно предыдущего года на 17,23%. Данный факт в первую очередь связан с повышением цен на сырье и материалы. Также большую долю в себестоимости имеет амортизация основных средств.

Наблюдается рост среднесписочной численности на конец исследуемого периода, это является положительным моментом, и, на фоне роста объемов реализации, говорит о наращивании производственных мощностей и развитии экономического субъекта.

Также об эффективном использовании трудовых ресурсов говорит рост производительности труда, особенно, на фоне роста численности предприятия.

Чистая прибыль в 2015 году увеличилась на 19,50 % по сравнению с 2014 годом, в связи с чем, можно сказать, что предприятие развивается, повышая эффективность своей деятельности.

3.2 Анализ количественных характеристик трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль»

При проведении количественного анализа трудового потенциала рассчитываются и оцениваются следующие показатели:

- среднесписочная численность;
- структура персонала по полу и возрасту;
- распределение персонала предприятия по стажу, уровню образования и квалификации.

Количественный анализ трудового потенциала представим в аналитической таблице.

Таблица 2 – Анализ количественных характеристик трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль» по структуре персонала, чел.

Показатель	2014		2015		Абсолютное отклонение	Темп роста
	Всего	Удельный вес	Всего	Удельный вес		
1	2	3	4	5	6	7
1 Персонал предприятия	57	100	62	100	5	108,77
в том числе						
1.1 ССЧ основных рабочих	50	87,72	51	82,26	1	102

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
1.2 ССЧ остальных категорий работников	7	12,28	11	17,74	4	157,14
2 Структура персонала по полу					0	
2.1 Мужчины	47	82,46	51	82,26	4	108,51
2.2 Женщины	10	17,54	11	17,74	1	110,00
3 Возрастной состав персонала					0	
3.1 до 18 лет	-	-	-	-		-
3.2 18-25	15	26,32	16	25,81	1	106,67
3.3 26-36	30	52,63	32	51,61	2	106,67
3.4 37-50	12	21,05	14	22,58	2	116,67
3.5 старше 50	-	-	-	-		-
4 Распределение персонала по стажу работы						
4.1 до 1 года	4	7,02	4	6,45		100
4.2 1-2 года	14	24,56	16	25,81	2	114,29
4.3 2-5 гг.	10	17,54	11	17,74	1	110
4.4 5 лет и более	29	50,88	31	50	2	106,9
5 Образовательный уровень						
5.1 Неполное среднее	0	0	0	0		
5.2 Общее среднее	0	0	0	0		
5.3 Среднее специальное	11	19,3	9	14,52	-2	81,82
5.4 Незаконченное высшее	5	8,77	4	6,45	-1	80
5.5 Высшее	41	71,93	49	79,03	8	119,51
6 Квалификационный состав работников						
6.1 до 7 разряда	7	12,28	7	11,29	0	100
6.2 8 - 10 разряды	24	42,11	24	38,71	0	100
6.3 11 - 13 разряды	18	31,58	23	37,1	5	127,78
6.4 14 разряд и выше	8	14,04	8	12,9	0	100

Представленные в таблице 2 данные позволяют сделать следующие выводы.

Во первых за анализируемый период наблюдается рост среднесписочной численности персонала на 8,77%. Также наблюдается рост ССЧ по от-

дельным категориям работников. Следовательно, явных проблем по этому количественному критерию не выявлено.

По второму критерию также не было выявлено проблем за анализируемый период.

Возрастная оценка персонала также отражает только положительную тенденцию, а именно, наблюдается рост сотрудников предприятия по всем возрастным категориям, что, несомненно, положительно отражается на производственном процессе.

Оценка стажа работы по сотрудникам исследуемого предприятия дает неоднозначную оценку. С одной стороны большая часть сотрудников имеют достаточный стаж работы, и, в тоже время, треть сотрудников не имеют стажа либо он незначительный.

Оценка персонала по уровню образования отражает положительную тенденцию. На конец анализируемого периода наблюдается рост сотрудников предприятия, имеющих высшее образование на 19,51%. Что, несомненно, является положительным фактом.

Анализ квалификации персонала отражает негативную тенденцию. Наблюдается низкий рост по каждой подгруппе показателя. Однако, по одной подгруппе наблюдается рост.

В целом анализ количественных характеристик трудового потенциала отражает положительную динамику по всем группам характеристик исследуемого предприятия.

3.3 Анализ качественных характеристик трудового потенциала ООО «Юрга Профиль»

Качественная оценка трудового потенциала может быть произведена с использованием количественных показателей.

Чтобы оценить состояние здоровья персонала следует рассчитать коэффициент состояния здоровья. Для оценки по этому критерию необходимо

воспользоваться коэффициентом заболеваемости. Данный коэффициент рассчитывается по формуле:

(13)

Для исследуемого предприятия данный коэффициент составил:

Таким образом, можно сделать вывод о том, что коэффициент заболеваемости персонала исследуемого предприятия находится на достаточно высоком уровне.

Для оценки уровня квалификации используется коэффициент квалификации. Для категории рабочих данный коэффициент в 2015 году равняется:

Данный коэффициент характеризует не самую положительную картину о квалификационном состоянии категории рабочих.

Для служащих формула расчета коэффициента квалификации будет иметь вид:

Результат говорит о необходимости изменения отношения предприятия к уровню квалификации персонала.

Для более полной оценки трудового потенциала организации следует проводить расчет коэффициента инновационной активности K_i по формуле:

Данный результат свидетельствует о том, что на предприятии не достаточно активно внедряются новые рационализаторские решения. Так на ка-

ждого работника приходится по 0,39 новых и усовершенствованных внедрения. Для успешного развития предприятия данный показатель должен быть больше единицы.

Коэффициент уровня образования K_o , определяемый долей работников с высшим и средним образованием в общей численности работающих, рассчитывается по формуле:

Полученное значение коэффициента свидетельствует о довольно высоком уровне образования на предприятии.

Значительное место при оценке трудового потенциала занимает коэффициент стабильности коллектива, который может быть рассчитан как отношение количества работников, проработавших в данной организации не менее 3 лет, к общему числу работников:

Рассчитанное значение свидетельствует о среднем уровне стабильности коллектива.

Теперь определим показатель физической трудоспособности – коэффициент КФТ, который рассчитывается как отношение количества работающих в возрасте 28–50 лет (наиболее производительный возраст) к общей численности по формуле:

Показатель на этом уровне свидетельствует о том, что половина работников на конец отчетного 2015 года находилась в наиболее производительном возрасте.

Далее необходимо провести расчет интегрального показателя качественной характеристики трудового потенциала предприятия ООО «Юрга Профиль»:

На предприятии было проведено анкетирование среди руководителей по значимости данных показателей. Результаты можно проследить в следующей таблице:

Таблица 3 - Коэффициенты значимости параметров трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль»

Характеристика	Значимость для предприятия
Здоровье	2
Квалификация	2
Нравственность	2
Новаторства	1
Уровень образования	2
Стабильность	3
Физическая трудоспособность	3

По данной таблице можно сделать, что предприятие делает упор в значимости параметров трудового потенциала на стабильность персонала и на его физическую трудоспособность.

Таким образом, необходимо подсчитать интегральный показатель трудового потенциала рассматриваемого предприятия:

$$ТП=2\times0,984 + 2\times0,486 + 1\times0,39 + 2\times0,935 + 3\times0,677 + 3\times0,565 = 8,924$$

Следовательно, на рассматриваемом предприятии качественно трудовой потенциал равен 8,924.

Также можно рассчитать средний показатель трудового потенциала:

3.4 Анализ фонда рабочего времени ООО «Юрга Профиль»

Полноту использования трудового потенциала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период.

В рамках данного анализа используются следующие показатели:

– среднесписочная численность работников (ССЧ);

– количество человеко-дней, которые были отработаны всеми рабочими предприятия в течение года;

– количество человеко-часов, которые были отработаны всеми рабочими предприятия в течение года или фонд рабочего времени (ФРВ);

– количество дней, которое было отработано одним рабочим в течение года (Г);

– время, отработанное сверхурочно;

– средняя продолжительность рабочего дня (Д).

Средняя продолжительность рабочего дня определяется по формуле:

$$\text{—} \quad (14)$$

где: ЧЧ – отработанные человеко-часы;

С – сверхурочные работы;

ЧД_ф – фактически отработанные человеко-дни.

Количество дней, которое было отработано одним рабочим в течение года, определяется по следующей формуле:

$$\text{—} \quad (15)$$

где: Ч_д – количество человеко-дней;

ССЧ – среднесписочная численность работников.

Фонд рабочего времени исчисляются по формуле:

$$(16)$$

где: Ч – численность рабочих.

В современной экономической литературе выделяют три фонда рабочего времени:

- 1) Календарный фонд рабочего времени;
- 2) Номинальный или табельный фонд рабочего;
- 3) Максимально возможный фонд рабочего времени (Т_{max}).

При определении потребности предприятия в кадрах целесообразно сначала оценить минимальное количество сотрудников, которые требуются для выполнения планового задания по производству работ, продукции или

услуг за смену. Это называется явочная численность [7,14].

Явочная численность рассчитывается с опорой на местные или типовые нормы труда по каждой категории работников. Далее на основе рассчитанной явочной численности и данных статистики по соотношению реального и номинального фондов рабочего времени за предыдущие периоды исчисляется нужная расчетная списочная численность персонала. Расчет производится по следующей формуле:

(17)

где: $Ч_{рс}$ – реальная списочная численность;

$Ч_{я}$ – явочная численность;

$К_c$ – коэффициент списочного состава.

Коэффициент списочного состава определяется по формуле:

(18)

Рассчитаем реальную списочную численность персонала для исследуемого предприятия по данным 2015 г.[12]

Таблица 4 – Расчет реальной списочной численности

Показатель	Единица измерения	Значение
Номинальный фонд рабочего времени	дней	247
Фактическое число рабочих дней	дней	240
Явочная численность работников	человек	62
Реальная списочная численность	человек	64

Следовательно, для того чтобы вовремя и с надлежащим качеством, без нарушения действующего законодательства выполнять производственные задания, с которым должны справиться 62 человека, следует нанять 64 человека.

Благодаря этому будет можно обеспечивать непрерывный высокоэффективный производственный цикл без учета простоев из-за календарных отпусков, временной нетрудоспособности, учебных отпусков и иных причин со стороны персонала.

Далее необходимо оценить эффективный фонд рабочего времени. С этой целью необходимо воспользоваться статистическими данными по персоналу за календарный год и оценить по следующим показателям:

1 Календарный фонд рабочего времени (T_k), он может быть рассчитан по всей численности персонала, по группе рабочих или по одному человеку. Расчет производят по формуле:

$$T_k = D_k \cdot P_c \cdot ССЧ \quad (19)$$

$$(20)$$

где: D_k – число календарных дней в исследуемом периоде;

P_c – продолжительность рабочей смены;

ССЧ – среднесписочная численность рабочих в исследуемом периоде.

Календарный фонд рабочего времени также можно рассчитать путем сложения всея неявок и явок рабочих в человеко-днях.

2 Номинальный или табельный фонд рабочего времени ($T_{таб}$), определяется по формуле:

$$(21)$$

где: $T_{прз}$ – праздничные дни;

T_v – выходные дни.

3 Максимально возможный фонд рабочего времени (T_{max}), он исчисляется по формуле:

$$(22)$$

где: T_o – ежегодные отпуска.

4 Плановый эффективный фонд рабочего времени ($T_{рв}$), его значение меньше максимально возможного фонда на величину планируемых неявок персонала по уважительным причинам. Продолжительность планового эффективного фонда рабочего времени определяется на основании баланса рабочего времени, расчет производится по следующей формуле:

$$(22)$$

где: T_k – количество календарных дней в году;

T_6 – неявки на работу по причине временной нетрудоспособности;

T_y – продолжительность учебных отпусков;

T_r – время на выполнение государственных и общественных обязанностей;

$T_{пр}$ – прочие неявки, разрешенные законодательными актами РФ;

$P_{см}$ – продолжительность рабочей смены;

$T_{км}$ – потери рабочего времени из-за сокращения длительности рабочего дня кормящими матерями;

$T_{п}$ – потери рабочего времени из-за сокращения длительности рабочего дня подросткам;

T_c – потери рабочего времени из-за сокращения рабочего дня в предпраздничные дни [5,15].

Величина нерабочих дней по уважительным причинам определяется на основании данных отчета за прошедший год и исходя из положений законодательства по труду.

Рассчитаем плановый эффективный фонд рабочего времени для одного работника. Расчет произведем исходя из данных 2015 года в расчетно-аналитической таблице ниже.

Таблица 5 – Расчет планового эффективного годового фонда рабочего времени одного работника

Показатели	2015 год		Абсолютное отклонение (+/–)	Относительное отклонение, %
	план	факт		
1	2	3	4	5
Календарный фонд времени, дн.	365	365	0	100
В том числе, праздничных дней, дн.	28	28	0	100
Выходных дней, с учетом льготных категорий работников, дн.	90	97	7	107,78
Номинальный фонд, дн.	247	240	-7	97,17
Отпуска очередные, в том числе дополнительные дни, дн.	38	35	-3	92,11

Продолжение таблицы5

Учебные отпуска, дн.	0	0	0	
Невыходы по болезни, дн.	10	15	5	150
Неявки, разрешенные законом, дн.	1	2	1	200
Неявки с разрешения администрации, дн.	1	0	-1	0
Прогулы, дн.	-	-		
Целодневные простои, дн.	-	-		
Явочный фонд, дн.	197	188	-9	95,43
Средняя продолжительность рабочего дня (смены), номинальная, ч.	7,98	7,95	-0,03	99,62
Плановый эффективный фонд рабочего времени, ч.	1572,06	1494,6	-77,46	95,07
Сокращение рабочего дня, всего, ч.	-	-		
Сверхурочные часы, ч.	-	-		
Реальная эффективная продолжительность рабочего дня (смены) по году, ч.	6,36	6,23	-0,14	97,85

Представленный в таблице анализ показал, что работодатель рассчитывал на 1976 рабочих часов в год, и, при выборе производственного заказа ориентировался на это значение. А, по факту один работник отработал только 1494,6 часа в году, что существенно меньше ожидаемого.

Следовательно, необходимо изучить причины неявок работников и причины простоев, и принять меры по их устранению в будущем.

3.5 Анализ производительности труда на предприятии ООО «Юрга-Профиль»

Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность его деятельности, то есть количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, год). И чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу результата, в том числе такие, как арендная пла-

та за помещение, плата за электроэнергию и т. п.

Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда.

Производительность труда — это показатель плодотворности целесобразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени.

Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, месяц или год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой.

Показатели производительности труда на рассматриваемом предприятии представлены в следующей таблице.

Таблица 6 –Показатели производительности труда на ООО «ЮргаПрофиль» 2015г.

Показатель	План	Факт	Отклонение
Среднегодовая численность ППП	57	62	5
В том числе рабочих	50	51	1
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,877	0,823	-0,0546
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	240	-7
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	7,98	7,95	-0,03
Отработано часов всеми рабочими, ч	98553	97308	-1245
Производство продукции в плановых ценах, руб.	13265063	15630322	2365259
Среднегодовая выработка одного работника, руб.	232720,404	252101,968	19381,564

Выработки рабочего:			
среднегодовая, (ГВ)	265301,26	306476,902	41175,642
среднедневная, (ДВ)	1074,094	1276,987	202,893
среднечасовая, (ЧВ)	134,598	160,627	26,029

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

(23)

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Выше в таблице представлен анализ на основе способа абсолютных разниц [14].

Из данных таблицы видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве увеличилась на 19381,564 руб. или на 8,328% в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

(24)

б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

(25)

в) продолжительности рабочего дня:

(26)

г) среднечасовой выработки рабочих:

(27)

Таким образом, наибольшее влияние на изменение производительности труда оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

(28)

(29)

(30)

(31)

Таким образом, на изменение среднегодовой выработки рабочего наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки.

Представленные выше данные свидетельствуют о том, что за анализируемый период у исследуемого предприятия наблюдается рост основных показателей производительности труда, что вызвано ростом среднечасовой выработки. Следовательно, ООО «Юрга Профиль» не имеет проблем с выполнением плана производства.

4 Результаты проведенного исследования

Проведенный в рамках данной работы анализ эффективности использования трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль» позволил выявить основные проблемы, которые мешают эффективному управлению и использованию трудового потенциала в условиях современной экономике.

Итак, количественная оценка трудового потенциала выявила следующие проблемы, требующие решения:

- небольшой рост сотрудников в возрасте до 30 лет, следует омолаживать коллектив, это позволит получить молодых специалистов с соответствующим уровнем знаний;
- снижение уровня квалификации. Руководству экономического субъекта следует разработать программу по повышению квалификации для сотрудников предприятия.

Качественная оценка трудового потенциала позволила выявить следующие проблемы:

- высокий уровень заболеваемости, необходимо выявить причины, возможно вызвано ухудшением условий труда;
- низкий коэффициент использования новых технологий и методов работы, следует пересмотреть инновационную политику предприятия;
- дальнейшее снижение текучести кадров, в отчетном периоде коэффициент стабильности персонала составил 0,677;

– несмотря на положительную динамику коэффициентов использования трудовых ресурсов и производительности труда наблюдается небольшое значение показателя трудового потенциала. Следовательно, необходимо пересмотреть коэффициенты значимости параметров трудового потенциала.

Анализ фонда рабочего времени показал, что следует увеличить численность предприятия на два человека. Эта мера позволит обеспечить непрерывный высокоэффективный производственный процесс.

Также при анализе фонда рабочего времени было выявлено снижение номинального и явочного фонда рабочего времени в отчетном периоде. В связи с этим следует провести анализ причин неявок и простоев по вине работников.

Решение данных проблем позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов и, следовательно, возрастет эффективность деятельности предприятия в целом.

Для исследуемого предприятия целесообразно разработать систему стимулирования труда, а также программу по повышению квалификации.

Также необходимо более детально рассмотреть проблему неявок и принять рациональные меры по их сокращению.

Кроме этого, следует уделить внимание таким факторам интенсивности как производительность труда, повышение квалификации и производительности персонала, и совершенствования организации труда.

5 Финансовый менеджмент, ресурсоэффективность и ресурсосбережения

После того как были определены критические области в эффективном использовании трудового потенциала предприятия, следует выявить пути их решения.

5.1 Предлагаемые мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Юрга Профиль»

Опираясь на результаты проведенного анализа в рамках данного исследования, были разработаны и предложены следующие мероприятия:

- внедрение новой эффективной системы морального и материального стимулирования, с целью сокращения величины потерь рабочего времени, путем применения разного рода штрафов и доплат с применением премиальных фондов;

- внедрить и применять новую систему по повышению квалификации работников с целью роста качества и объемов производимой продукции и увеличения эффективности использования трудового капитала на предприятии.

При анализе непроизводительных потерь рабочего времени по категории персонала «рабочие» показал, что главной причиной потерь являются

низкая трудовая дисциплина и уравнилельная система оплаты труда для всех категорий и разрядов рабочих.

Следовательно, нужно рассматривать и использовать систему оплаты труда, как первостепенное средство для стимулирования качественной рабочей деятельности. Теперь, заработная плата персонала должна определяться такими показателями как качество труда, личный вклад в результат труда, результат производственной деятельности, и, данные параметры не должны ограничиваться максимальными рамками.

С этой целью целесообразно применять новую систему понижающих и повышающих коэффициентов, которые будут максимально учитывать все параметры трудовой деятельности и производственной дисциплины.

Ниже в таблице отражена программа по проведению предлагаемых мероприятий для ООО «Юрга Профиль».

Таблица 7 –Программа предлагаемых мероприятий в ООО «Юрга Профиль» в 2016году

Наименование запланированного мероприятия	Срок исполнения	Ответственное лицо / исполнитель
1 Внедрение системы стимулирования трудовой деятельности	В течение одного месяца	
1.1 Анализ и оценка применяемой на предприятии системы оплаты труда и мотивации	5 дней	Экономический отдел
1.2 Процесс сбора предложений по разработке и введению новой стимулирующей системы	10 дней	Экономический отдел, начальники участков, отдел кадров
1.3 Расчет системы стимулирующих коэффициентов	10 дней	Экономический отдел, бухгалтерская служба
1.4 Утверждение новой стимулирующей системы	5 дней	Генеральный директор
1.5 Внедрение новой стимулирующей системы		Экономический отдел, бухгалтерская служба
2 Повышение квалификации персонала	В течение трех месяцев	
2.1 Прием заявок от персонала на обучение и повышение квалификации	15 дней	Начальники участков, отдел кадров
2.2 Определение необходимости в повышении квалификации работников	10 дней	Директор, главный инженер, отдел кадров
2.3 Подготовка и подписание документов на повышение квалификации и переподготовку кадров	1 месяц	Директор, отдел кадров
2.4 Выбор и назначение, наставников из вы-	15 дней	Директор, отдел кадров,

сококвалифицированных работников		начальники участков
2.5 Утверждение и составление графиков по повышению квалификации и переподготовке кадров	10 дней	Директор, отдел кадров, начальники участков

Разработку новой стимулирующей системы целесообразно возложить на экономический отдел, совместно с бухгалтерской службой, и, при участии начальников участков.

Внедрение новой стимулирующей системы целесообразно начать с июня 2016 года. Так как в этом период минимальна нагрузка на бухгалтерскую службу, которой придется наладить программу по начислению заработной платы, а также разработать внутренние документы по учету и расчету новых понижающих и повышающих стимулирующих коэффициентов.

На начальников отделов и кадровую службу возлагается большая работа по сбору, анализу и оценке информации об уровне профессиональной подготовки сотрудников и их образовании. На основе этой информации ответственные лица будут принимать решение о необходимости предприятия в обучении персонала. Также, исходя из производственных задач, ими будут разработаны предложения по обучению и подготовке кадров. Далее будет составлен график, прежде всего, для рабочих основного производства, он составляется таким образом, чтобы не было недостатка рабочих при выполнении производственных заданий.

Руководству экономического субъекта необходимо выбрать центр по подготовке и переподготовке кадров, который сможет провести повышение квалификации и подготовке рабочих предприятия.

Экономический отдел и бухгалтерская служба должны обеспечить достаточное финансирование и оценить положительный эффект от проведения данного мероприятия.

Реализация предлагаемых мероприятий даст возможность более эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы и повысит трудовой потенциал персонала.

В качестве наиболее перспективного направления по повышению эффективности использования трудового потенциала является разработка и

внедрение новой системы оплаты труда на основе понижающих и повышающих коэффициентов.

5.2 Экономическое обоснование плана по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Юрга Профиль»

Для ООО «Юрга Профиль» предлагается внедрить новую систему стимулирования труда, основанную на понижающих и повышающих коэффициентах, которые учитывают все аспекты работы и разные условия выполнения трудовых обязанностей. Благодаря этому, появится возможность эффективнее распределять доплаты к основной заработной плате и будет стимулировать персонал предприятия к повышению производительности своего труда и соблюдению производственной дисциплины, что в свою очередь, будет снижать непроизводительные потери рабочего времени и повышать объемы производства.

Ниже в таблице представлена система понижающих и повышающих коэффициентов, которые были разработаны с учетом интересов экономического субъекта для всех категорий рабочих и служащих.

Таблица 8 – Понижающие и повышающие коэффициенты, рекомендованные для ООО «Юрга Профиль»

Наименование коэффициента	Значение коэффициента
Система повышающих коэффициентов	
Перевыполнение плана производства	0,3
Производство продукции без брака	0,1
Оказание практической помощи неопытным молодым сотрудникам	0,1
Освоение новых технологических процессов и новой техники	0,3
Экономия сырья и материальных ресурсов	0,2
Проявление инициативы при выполнении производственных заданий, эффективность труда и высокий профессионализм	0,2-0,5
Рост прибыли экономического субъекта	0,3
Система понижающих коэффициентов	

Несвоевременной выполнение обязанностей, не выполнение плановых заданий	0,2
Не соблюдение или нарушение правил безопасности	0,2-0,4
Нарушение трудовой и производственной дисциплины	0,5
Неэффективное использование инструментов и оборудования	0,1
Не обеспечение должной сохранности материальных ценностей	0,2
Иные нарушения, оказывающие отрицательное воздействие на результат работы структурного подразделения или экономического субъекта в целом.	0,15

Такая система стимулирования будет отражать величину вклада каждого работника индивидуально и их ответственного отношения к трудовому процессу, что найдет отражение непосредственно на величине их заработной платы.

Рекомендуемая к применению система оплаты труда на основе понижающих и повышающих коэффициентов будет включать два основных элемента:

1 элемент – это базовая система оплаты труда;

2 элемент – система повышающих и понижающих коэффициентов.

Рассмотрим первый элемент более подробно.

В качестве основы или базовой системы оплаты труда предлагается применять тарифную систему оплаты труда. В этом случае величина заработной платы работников будет складываться из следующих элементов:

- должностной оклад;
- доплаты;
- премии;
- районный коэффициент.

Рассмотрим ее составляющие. Итак, тарифная составляющая заработной платы будет формироваться следующим образом:

1 Для оплаты труда руководящего состава, специалистов и служащих, директором предприятия устанавливаются должностные оклады исходя из штатного расписания, квалификации работника и занимаемой должности.

2 Для оплаты труда рабочих рекомендуется применение:

а) сдельной оплаты труда, исходя из фактически произведенной продукции или оказанных услуг;

б) повременной системы оплаты труда, исходя из окладов, которые утверждены штатным расписанием, а также основываясь на данных о тарифных разрядах и сложности выполняемой работы.

Второй элемент – это доплаты. На основе полученной информации в ходе данного исследования рекомендуется установить для работников предприятия следующие виды доплат:

1 Доплата за тяжелые и вредные условия труда, размер подобных доплат регулируется законодательством РФ;

2 Доплата за расширение зоны обслуживания, совмещение должностей, увеличение объема выполняемых работ, размер данной доплаты регулируется внутренними положениями предприятия и устанавливается по соглашению между работниками и администрацией экономического субъекта;

3 Доплата за работу в ночное и вечернее время, величина подобной доплаты регулируется законодательством РФ;

4 Доплата за работу в сверхурочное время, если это вызвано производственной необходимостью;

5 Доплата за руководство бригадой;

6 Доплата в праздничные и выходные дни.

Третий элемент – премирование. Премирование преследует одну цель – это поощрение за своевременную и качественную работу, а также за инициативность при выполнении своих должностных обязанностей. Чтобы данная мера была эффективна, следует применять ее на постоянной основе, т.е. ежемесячно. Премия начисляется по такому показателю как выполнение фиксированных ежемесячных планов выпуска продукции или оказания услуг в натуральных или денежных единицах, в зависимости от категории работника.

Рекомендуется установить следующий размер премий, исходя из категории работника:

А) для рабочих в размере 80% от сдельного заработка и оклада;

Б) для служащих и ИТР в размере 80% от должностного оклада;

В) для руководящего состава высшего звена управления размер премии устанавливается заключенными трудовыми договорами, и ее размер варьируется от 60 % до 100% от должностного оклада.

Однако, следует иметь в виду что есть случаи в которых работник может частично или в полном размере лишиться премии, а именно следующие:

- ненадлежащее исполнение или не исполнение своих трудовых обязанностей;
- дисциплинарный проступок;
- нарушение технологической дисциплины;
- причинение материального вреда предприятию или его деловой репутации;
- производство продукции с браком или некачественное оказание услуг;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности.

Точный размер снижения премии будет определяться непосредственным руководителем и директором экономического субъекта, также он будет зависеть от тяжести совершенного поступка и его последствий.

Работники лишаются премии в полном размере в следующих случаях:

- прогулы;
- присутствие на рабочем месте в состоянии наркотического, алкогольного или токсического опьянения;
- распитие спиртных напитков на территории экономического субъекта;
- выявление факта хищения имущества, принадлежащего экономическому субъекту.

Стоит помнить, что частичное или полное лишение премии будет производиться в том отчетном периоде, когда были выявлены вышеназванные факты.

Ниже представлен расчет фонда оплаты труда до и после введения предлагаемых рекомендаций на примере звена рабочих, занятых монтажом металлических конструкций.

Изменение планового времени на производство единицы продукции будет обратно пропорционально росту выработки. Сдельную расценку учитываем как постоянную и неизменную величину.

Таблица 9 – Расчет среднемесячного фонда оплаты труда для работников основного производства

Перечень работников	Количество продукции, шт.		Время на производство единицы продукции		Сдельная расценка за единицу продукции с учетом районного коэффициента, руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2015г	План 2016г	Факт 2015г	План 2016г		Факт 2015г	План 2016г
Монтажник	218	263	0,77	0,56	174,01	29208,48	25650,34
Сварщик	218	263	0,70	0,70	204,93	31482,60	37889,67
Сборщик	218	263	0,77	0,81	210,81	35583,84	44769,82
ИТОГО						96274,92	108309,83

Представленные в таблице расчеты показывают, что для бригад сварщиков, сборщиков и монтажников, фонд оплаты труда увеличится на 12034,91 руб. Такая разница обуславливается не выполнением плана по производству в базовом 2015 году.

Далее рассмотрим распределение заработной платы между работниками анализируемого звена рабочих.

Таблица 10– Формирование среднемесячной фактической заработной платы для работников основного производства

Работники	Отработанное время, час	Сдельный заработок, руб.
Монтажник	168	29208,48
Сварщик	168	31482,60
Сборщик	168	35583,84
	504	96274,92

Расчет заработной платы рабочих осуществлялся исходя из отработанного времени и установленного разряда. После введения системы понижающих и повышающих коэффициентов размер фонда оплаты труда изменится.

Просчитаем вариант невыполнения плана производства для применения системы коэффициентов.

Таблица 11 – Расчет среднемесячного ФОТ после внедрения новой системы коэффициентов для работников основного производства при невыполнении плана производства

Перечень работников	Количество продукции, шт.		Время на производство единицы продукции		Сдельная расценка за единицу продукции с учетом районного коэффициента, руб.	Фонд оплаты труда, руб.	
	Факт 2015г	План 2016г	Факт 2015г	План 2016г		Факт 2015г	План 2016г
Монтажник	218	263	0,77	0,56	174,01	29208,48	25650,34
Сварщик	218	263	0,70	0,70	204,93	31482,60	37889,67
Сборщик	218	263	0,77	0,81	210,81	35583,84	44769,82
ИТОГО						96274,92	108309,83
Понижающий коэффициент 6,5%						6251,82	7040,14
ИТОГО						90023,10	101269,69

Представленные в таблице 11 расчеты показывают, что ФОТ уменьшился из-за применения понижающего коэффициента в размере 5% на 4813,75 руб.

Произведем аналогичные расчеты по распределению ФОТ для работников монтажного, сборного и сварочного участков производства.

Таблица 12 – Формирование фактической среднемесячной заработной платы для работников основного производства при невыполнении плана производства

Работник	Отработанное время, час	Понижающий коэффициент	Повышающий коэффициент	Сдельный заработок, руб.
----------	-------------------------	------------------------	------------------------	--------------------------

Монтажник	168	0,8		23366,78
Сварщик	168		1,1	34630,86
Сборщик	168	0,9		32025,46
ИТОГО	504			90023,10

Таким образом, видим, что сварщик получил повышающий коэффициент в размере 10% за производство продукции без брака. Остальные категории рабочих имеют понижающие коэффициенты за неэффективное использование оборудования и не выполнение плана производства.

Видно, что сдельный заработок перераспределился между работниками исходя из их личного трудового вклада в результат.

Можно сделать вывод о том, что рекомендуемая к применению система понижающих и повышающих коэффициентов выступает стимулирующим фактором, который способствует снижению непроизводительных потерь рабочего времени и материальных ресурсов. Также, она выступает элементом справедливого распределения заработной платы работников, основываясь на их личностный вклад в результат производственного процесса.

Для экономического субъекта самым удобным и выгодным вариантом выступает стопроцентное выполнение плана по производству и реализации продукции. Так как именно тогда будут выполняться запланированные показатели производства, и деятельность экономического субъекта будет иметь ритмичный характер. А, работники предприятия, в свою очередь, будут напрямую заинтересованы в положительном результате своего труда.

При перевыполнении плана по производству и реализации продукции следует изучить более детально, так как при таком варианте необоснованно растет фонд заработной платы и величина социальных налогов. Кроме этого, перевыполнение плана производства приведет к несбалансированности материальных запасов, нарушению производственного процесса, накоплению продукции в местах хранения и .т.п. Все это негативно отразится на финансовых результатах деятельности экономического субъекта.

Таким образом, предлагаемая к внедрению система мотивации трудовой деятельности даст возможность поставить заработную плату работников

ООО «Юрга Профиль» в прямую зависимость от их индивидуального трудового вклада в общий результат работы экономического субъекта, на его отношение к производственному процессу и трудовой деятельности, а также от итогов хозяйственно-финансовой деятельности предприятия.

5.3 Прогноз технико-экономических показателей после реализации предлагаемых мероприятий ООО «Юрга Профиль»

Внедрение предлагаемых мероприятий позволит улучшить психологический климат в коллективе предприятия, повысить условия труда, повысит производительность трудовой деятельности работников. И, в целом, повысит привлекательность экономического субъекта при укомплектовании его высококвалифицированными сотрудниками.

Одним из разработанных мероприятий является введение системы «пожизненного найма». Данная система заключается в том, что в комплексе с системой обучения будет проводиться ротация кадров. Главная цель такой системы заключается в получении «универсального работника», который будет осваивать смежные профессии и весь цикл деятельности экономического субъекта, тем самым такой специалист сможет заменить любого работника. Кроме этого, сотруднику гарантируется постоянная занятость, что в наше время весьма привлекательно. Также в рамках этой системы предоставляется возможность преемственности, т.е. предлагается обучение детей сотрудников по тем специальностям, которые необходимы экономическому субъекту, с дальнейшим трудоустройством на предприятии на тех же условиях. Такая система позволит экономить денежные средства по подбору и найму персонала в долгосрочной перспективе.

Одним из рассматриваемых резервов по росту эффективности использования рабочего времени выступает уменьшение непроизводительных по-

терь рабочего времени. В таблице 13 показано изменение баланса рабочего времени при внедрении вышеназванных мероприятий.

На уменьшение потерь рабочего времени оказывают влияние не только улучшение условий оплаты труда, но и улучшение организации трудового процесса.

Для того, чтобы достичь представленные результаты руководству экономического субъекта следует организовать ритмичную работу, повысить уровень ответственности руководящего состава и повысить уровень трудовой дисциплины среди рабочих и служащих.

Таблица 13 – Эффективный баланс рабочего времени работников основного производства после реализации предлагаемых мероприятий в 2016 году

Показатель	На одного рабочего		Изменение	
	Факт 2015г.	План 2016г.	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	366	365	-1	-51
В том числе:				
выходные и праздничные дни	125	119	-6	-306
Номинальный фонд рабочего времени, дни	240	246	+6	+306
В том числе:				
ежегодные отпуска	32	32	0	0
отпуска по учебе	0	0	0	0
отпуска по беременности и родам	0	0	0	0
дополнительные отпуска с разрешения администрации	3	2	-1	-51
болезни	15	8	-7	-357
прогулы	0	0	0	0

простои по вине работников	0	0	0	0
Явочный фонд рабочего времени, дни	188	204	+16	+816
Продолжительность рабочей смены, ч	7,95	8	+0,05	+2,55
Бюджет рабочего времени, ч	1494,6	1632	+137,4	+7007,4
Предпраздничные сокращенные дни, ч	3	6	+3	+153
Льготное время подросткам, ч	0	0	0	0
Внутрисменные простои, ч	0	0	0	0
Полезный фонд рабочего времени, ч	1491,6	1626	54	+2754
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,93	7,97	+0,04	+2,04
Сверхурочно отработанное время, ч	0	0	0	0
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	5,06	0	-5,06	-258,06

Ниже приведен сравнительный анализ показателей эффективности деятельности ООО «Юрга Профиль» до и после введения предлагаемых мероприятий.

Таблица 14 – Сравнительный анализ основных технико-экономических показателей деятельности до и после введения предлагаемых мероприятий

Показатели	Факт 2015 г.	План 2016г.	Изменение, тыс.руб.	Темп роста, %
Выручка реализованной продукции (работ, услуг) в действующих ценах, тыс.руб.	15 630,32	25 586,32	9 956,00	163,70
в т.ч.				
обычная деятельность	15 630,32	15 630,32	0,00	100,00
внедрение системы стимулирования		9 956,00	9 956,00	
Себестоимость товаров, работ, услуг, тыс.руб.	11 710,52	14 564,52	2 854,00	124,37
в т.ч.			0,00	

обычная деятельность	11 710,52	11 710,52	0,00	
внедрение системы стимулирования		2 854,00	2 854,00	
Среднегодовая численность работников, чел.	62,00	62,00	0,00	100,00
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб.	252,10	412,68	160,58	163,70
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	19 564,00	21 568,23	2 004,23	110,24
Среднегодовой уровень оплаты труда, руб.	315,55	347,87	32,32	110,24
Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс.руб.	45 893,00	45 893,00	0,00	100,00
Фондоотдача основных средств, руб./руб.	0,34	0,56	0,22	163,98
Прибыль от продаж, тыс.руб.	3 338,88	8 817,44	5 478,56	264,08
Рентабельность продаж, %	10,47	34,46	23,99	329,15

Таким образом, приведенные в работе экономические обоснования предложенных мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, показывают, что при принятии решения руководством экономического субъекта о внедрении данных мероприятий существенно улучшится финансово-хозяйственная деятельность.

5.4 Иные мероприятия, повышающие эффективность использования трудового потенциала

Относительно возрастного состава кадрового персонала ООО «Юрга Профиль» имеется негативная тенденция. А именно, доля молодых специалистов в общей численности растет меньшими темпами, чем иные категории работников предприятия.

Привлечение молодых специалистов, которые только что закончили учебные заведения, это неоднозначная мера. Так как, с одной стороны, это зачастую неопытные специалисты, которые не подготовлены или не доста-

точно подготовлены к работе на современных предприятиях. Они не в полной мере применяют свои знания на практике, не могут определить значимость и полезность информации, которая необходима для эффективной работы экономического субъекта.

С другой стороны, эти специалисты имеют ряд качеств, которых нет у работников старшей возрастной категории. Они достаточно мобильны, амбициозны, обучаемы и хотят обучаться, могут быстро и грамотно принимать решения, а также обладают навыками и умениями по новейшим технологиям производств и методам работы и управления. Иными словами, привлечение молодых специалистов – это получение сотрудников с инновационным образом мышления.

Итак, для того чтобы молодые и перспективные сотрудники пришли на работу на исследуемое предприятие следует тестировать работу с учебными заведениями города. Такая работа позволит улучшить использование трудовых ресурсов по многим направлениям.

Такое взаимодействие можно построить следующим образом. Во первых необходимо привлекать будущих специалистов, т.е. студентов, на прохождение практики. А чтобы получить дополнительную пользу стоит период прохождения студентами производственной практики согласовать с графиком отпусков работников. Т.е. появиться возможность для снижения потерь рабочего времени из-за нехватки сотрудников в период отпусков.

Также стоит прислушиваться к мнению молодых сотрудников, тех же студентов, при принятии ими производственных решений, либо при применении новаторских подходов при решении производственных задач. Не обязательно это должно быть материальное стимулирование.

Данная мера не требует никаких затрат, так как учебные заведения сами идут на контакт по вопросам прохождения производственной практики, даже на бесплатной основе. А для предприятия будет только польза – снизятся потери рабочего времени в период отпуска сотрудников, будет омолаживаться коллектив и появиться возможность в применении инновацион-

ных технологий и методов, т.к. молодые сотрудники уже будут к этому подготовлены.

И потенциальные сотрудники, студенты – практиканты, получают несомненную пользу в виде практических знаний и умений, рабочего стажа и возможности дальнейшего трудоустройства.

Таким образом, получается, что взаимодействие с учебными заведениями способствует модернизации производственного потенциала и повышает эффективность использования трудового потенциала экономического субъекта.

Также количественная оценка трудового потенциала выявила отсутствие темпа роста по показателям квалификационного состава сотрудников экономического субъекта. Данное явление в наше прогрессивное время стоит оценивать как крайне негативное. Так как именно от уровня квалификации, производственной грамотности и профессионализма зависит динамичное развитие предприятия и эффективность его деятельности.

Исходя из данных полученных в ходе исследования, можно сделать вывод о том, что требуется постоянная переподготовка работников. В нашем динамично развивающемся обществе требование к уровню профессионализма и компетентности сотрудников растет с геометрической прогрессией, следовательно, руководство экономического субъекта должно быть крайне заинтересовано в этом. Однако полученные данные показывают что руководство не имеет такой заинтересованности. Поэтому в рамках работы были предложены следующие варианты для решения данного вопроса:

- 1 Пересмотр политики экономического субъекта относительно важности повышения квалификации для своих сотрудников;

- 2 Определение приемлемого варианта для повышения уровня квалификации каждого сотрудника на индивидуальной основе: дистанционное обучение, самостоятельная переподготовка кадров, специализированные учреждения, занимающиеся подготовкой и переподготовкой кадров.

- 3 Необходимо пересмотреть коэффициенты значимости параметров

трудового потенциала. Так как при достаточно эффективном использовании трудовых ресурсов, имеющихся в распоряжении у исследуемого предприятия, стоит отметить достаточно низкий уровень показателя трудового потенциала. В связи с этим предлагается альтернативная система значимости параметров трудового потенциала.

Таблица 15 – Альтернативные коэффициенты значимости параметров трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль»

Характеристика	Значимость для предприятия
Здоровье	3
Квалификация	3
Нравственность	1
Новаторства	3
Уровень образования	1
Стабильность	2
Физическая трудоспособность	3

Такой выбор показателей легко объяснить. Показатели нравственности и уровня образования на предприятии очень большие. Следовательно, для их дальнейшего развития не стоит уделять большое внимание. А, проведенный анализ эффективности использования трудового потенциала, показал, что показатели здоровья, новаторства, квалификации и физической трудоспособности имеют низкое значение. Следовательно, они нуждаются в более детальном изучении и требуют гораздо больше внимания со стороны руководства экономического субъекта. Такое пристальное внимание необходимо для улучшения эффективности их использования и управления ими.

Поэтому следует выставить к отстающим показателям высокий уровень значимости, так как повышение их эффективности в использовании позволит улучшить коэффициент трудового потенциала экономического субъекта в целом.

Таким образом, проведенный анализ показал, что у исследуемого предприятия имеются как положительные, так и отрицательные моменты. И от грамотного решения выявленных проблем зависит эффективность использования трудового потенциала.

Заключение

Современная рыночная экономика ставит перед процессом планирования и развития трудового потенциала новую принципиальную задачу – обеспечение конкурентного преимущества. Так как пристальное внимание к решению данного вопроса со стороны руководства и собственников это залог стабильного, устойчивого и прибыльного будущего.

Трудовой потенциал, как социально-экономическая категория, показывает вероятное участие работников в производственном процессе с учетом их психических и физиологических, личностных и профессиональных характеристик и свойств при определенных сложившихся социально-экономических и организационно-технических условиях производственной деятельности, иными словами, это совокупность трудового дееспособного коллектива.

Для того чтобы на предприятии сформировался долгосрочный конкурентный цикл развития необходимо расти быстрее, чем увеличивается потенциал у конкурентов. Это возможно только за счет совершенствования производственного потенциала, а в первую очередь человеческого.

Прежде всего, человеческий потенциал, стоит развивать заложенные природой человеческие способности, это можно осуществить через систему повышения квалификации персонала, создания безопасных условий труда, поддержание здоровья персонала и т.п.

Трудовой потенциал любого человека имеет свои определенные границы, которые определяются исходя из его физических и умственных способностей, интеллектуальных и нравственных качеств, а также иными личностными характеристиками.

Оценка и изучение состояния трудового потенциала экономического субъекта приобретает важное практическое значение, особенно в условиях экономической нестабильности, для сбалансированности ресурсов труда и числа рабочих мест с учётом изменений как в составе и численности трудо-

вого потенциала, так и в сфере приложения труда, совершенствования структуры производства и экономики, территориального нахождения и иных факторов.

Также эффективное и грамотное управление имеющимся трудовым потенциалом и человеческими ресурсами является залогом успешной работы экономического субъекта и гарантом в достижение производственных и экономических целей.

Проведенный в рамках данной работы анализ эффективности использования трудового потенциала ООО «ЮргаПрофиль» позволил выявить основные проблемы, которые мешают эффективному управлению и использованию трудового потенциала в условиях современной экономике.

Итак, количественная оценка трудового потенциала выявила следующие проблемы, требующие решения:

- небольшой рост сотрудников в возрасте до 30 лет, следует омолаживать коллектив, это позволит получить молодых специалистов с соответствующим уровнем знаний;
- снижение уровня квалификации. Руководству экономического субъекта следует разработать программу по повышению квалификации для сотрудников предприятия.

Качественная оценка трудового потенциала позволила выявить следующие проблемы:

- высокий уровень заболеваемости, необходимо выявить причины, возможно вызвано ухудшением условий труда;
- низкий коэффициент использования новых технологий и методов работы, следует пересмотреть инновационную политику предприятия;
- дальнейшее снижение текучести кадров, в отчетном периоде коэффициент стабильности персонала составил 0,677;
- несмотря на положительную динамику коэффициентов использования трудовых ресурсов и производительности труда наблюдается небольшое значение показателя трудового потенциала. Следовательно, необходимо пе-

рассмотреть коэффициенты значимости параметров трудового потенциала.

Анализ фонда рабочего времени показал, что следует увеличить численность предприятия на два человека. Эта мера позволит обеспечить непрерывный высокоэффективный производственный процесс.

Также при анализе фонда рабочего времени было выявлено снижение номинального и явочного фонда рабочего времени в отчетном периоде. В связи с этим следует провести анализ причин неявок и простоев по вине работников.

Решение данных проблем позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов и, следовательно, возрастет эффективность деятельности предприятия в целом.

Исходя из данных полученных в ходе исследования, можно сделать вывод о том, что требуется постоянная переподготовка работников. В нашем динамично развивающемся обществе требование к уровню профессионализма и компетентности сотрудников растет с геометрической прогрессией, следовательно, руководство экономического субъекта должно быть крайне заинтересовано в этом. Однако полученные данные показывают, что руководство не имеет такой заинтересованности. Поэтому в рамках работы были предложены следующие варианты для решения данного вопроса:

- 1) Пересмотр политики экономического субъекта относительно важности повышения квалификации для своих сотрудников;

- 2) Определение приемлемого варианта для повышения уровня квалификации каждого сотрудника на индивидуальной основе: дистанционное обучение, самостоятельная переподготовка кадров, специализированные учреждения, занимающиеся подготовкой и переподготовкой кадров;

- 3) Пересмотр действующей системы оплаты. Разработка и внедрение системы оплаты труда на основе понижающих и повышающих коэффициентов, учитывающей индивидуальную работу каждого сотрудника экономического субъекта;

- 4) Необходимо пересмотреть коэффициенты значимости параметров

трудового потенциала. Так как при достаточно эффективном использовании трудовых ресурсов, имеющихся в распоряжении у исследуемого предприятия, стоит отметить достаточно низкий уровень показателя трудового потенциала.

Предлагаемая к внедрению система оплаты труда на основе понижающих и повышающих показателей даст возможность поставить заработную плату работников ООО «Юрга Профиль» в прямую зависимость от их индивидуального трудового вклада в общий результат работы экономического субъекта, на его отношение к производственному процессу и трудовой деятельности, а также от итогов хозяйственно-финансовой деятельности предприятия.

Приведенные в работе прогнозные данные после реализации предлагаемых мероприятий показывают рост основных технико-экономических показателей деятельности предприятия и эффективности использования рабочего времени.

А именно, явочный фонд рабочего времени увеличился на 816 часов, а полезный фонд рабочего времени на 2754 часа, что, несомненно, говорит о более эффективном использовании трудового потенциала сотрудников ООО «Юрга Профиль».

Также благодаря предлагаемым мероприятиям наблюдается снижение непроизводительных затрат рабочего времени на 258,06 часов, что положительным образом отразится на показателях финансовой деятельности предприятия, а именно рост таких показателей, как выручка – на 63,7%, среднегодовая выработка – на 163,7 руб., прибыль от продаж – на 164,08%, рентабельность продаж – на 229,15%.

Таким образом, проведенный анализ показал, что у исследуемого предприятия имеются как положительные, так и отрицательные моменты. И от грамотного решения выявленных проблем зависит эффективность использования трудового потенциала.