

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт
Кафедра торгового дела и маркетинга

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Ю.Ю. Сулова
« ____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.06 «Торговое дело» профиль 38.03.06.01 «Коммерция»

код и наименование специальности

Совершенствование трудового обеспечения в коммерческой
деятельности предприятия

тема

Научный руководитель	_____	<u>канд.экон.наук,доц.</u>	<u>О.В. Рубан</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия
Выпускник	_____		<u>А.С. Полухина</u>
	подпись, дата		инициалы, фамилия
Нормоконтроллер	_____	<u>канд.экон.наук,доц.</u>	<u>А.В. Волошин</u>
	подпись, дата	должность, ученая степень	инициалы, фамилия

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	8
1.1 Понятие, структура и роль трудовых ресурсов	8
1.2 Классификация трудовых ресурсов.....	20
1.3 Значение, задачи и источники анализа трудовых ресурсов	24
1.4 Методы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами .	27
2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ООО «БАЛТБРЕНД-ВОСТОК».....	Ошибка!
Закладка не определена.	
2.1. Общая характеристика коммерческой деятельности торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток».....	Ошибка! Закладка не определена.
2.2. Анализ финансово-экономического положения ООО «Балтбренд-Восток»	Ошибка! Закладка не определена.
2.3 Анализ трудового обеспечения торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток».....	Ошибка! Закладка не определена.
2.4 Оценка организации работы персонала ООО «Балтбренд-Восток»	Ошибка! Закладка не определена.
2.5 Анализ кооперационно-сетевых взаимодействий организации ООО «Балтбренд-Восток».....	Ошибка! Закладка не определена.
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	Ошибка! Закладка не определена.
3.1 Направления и рекомендации по совершенствованию трудового обеспечения торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток»	Ошибка!
Закладка не определена.	

3.2 Обоснование предложенных мероприятий по совершенствованию	
.....	Ошибка! Закладка не определена.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	39
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	42

ВВЕДЕНИЕ

Управление кадрами является доминирующей основой успешного функционирования предприятия и обладает специфическим понятийным аппаратом, методы изучения которого, подразделяются на множество различных аспектов и категорий.

Самой важной задачей руководителя, является не только знаний и приемов, посредством которых осуществляется контроль производственной деятельности, а также знаний индивидуальных мотивов сотрудников, понимание с чего стоит начать и какими методиками (помимо денег) воздействовать на развитие кадровой деятельности в интересах предприятия.

На текущий период времени проблемы управления персоналом на малом предприятии гораздо сложнее, чем на крупных промышленных объектах. Суть этой проблемы заключается в том, что малые предприятия гораздо сильнее нуждаются в умелых и профессионально обученных сотрудниках, которые могут выполнять сразу несколько функций. Как правило, в коллективе кадрового резерва на малых предприятиях отсутствуют четкие ограничения, распределяющие обязанности кадров, а от умения руководителя оптимизировать работу кадровой системы посредством мотивации текущего персонала и подбора новых универсалов напрямую зависит успешное и многоплановое развитие малого предприятия.

Также стоит обратить внимание на тот факт, что на малом предприятии отсутствует многоуровневая организационная структура, подразумевающая многоплановое обучение сотрудников с целью повышения качества и скорости выполнения работы при учете высокой информированности и бюрократизации бизнес-процессов.

Зачастую на малых предприятиях отсутствует функция предоставления соц. пакетов и повышения оклада на период повышения квалификации, но за место этого, используется повышение заработной платы, в связи с предоставлением более высокой категории, а также отношения в коллективе и перехода на более высокую ступень карьерной лестницы.

Одной из наиболее важных средств управления организацией и повышения экономических факторов на производстве, является - управление персоналом.

Именно сейчас можно утверждать тот факт, что в процессе непрерывного управления кадрами происходят процессы совершенствования управленческой деятельности. Этот вывод возникает при тщательном изучении индивидуальных случаев организации экономической деятельности отдельных предприятий и менеджмента.

Стоит учитывать то, что управление персоналом должно основываться на опыте руководителя и личных качествах, а не строиться на основании методик применимых в крупных компаниях.

На базе вышеизложенного материала, можно определить цель моей дипломной работы.

Целью работы является анализ трудового обеспечения и организация кадровой работы в коммерческой деятельности торгового предприятия.

Объектом практического применения в рамках дипломного проекта, выступила ООО «Балтбренд-Восток».

Предметом исследования данной дипломной работы, является исследование трудового обеспечения в коммерческой деятельности торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток».

Задачи работы:

1. раскрыть понятие, структура и роль трудовых ресурсов ;
2. рассмотреть общую характеристику коммерческой деятельности торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток»;
3. проанализировать финансово-экономическое положение и трудовое обеспечение ООО «Балтбренд-Восток»;
4. разработать направления и рекомендации по совершенствованию трудового обеспечения торгового предприятия ООО «Балтбренд-Восток»;
5. разработать мероприятия по реализации концепции.

В основу теоретических и практических исследований, объединенных в общую методологию, были включены работы отечественных и зарубежных авторов.

Общей методологической основой настоящей работы стало изучение основных признаков и принципов, методов исследования, а также статистических методов обработки информации, анкетирование, методы сравнительного анализа.

Информационная база представлена положениями трудов ведущих ученых и специалистов в области экономики и социологии труда, таких как: Кибанов А. Я., Дейнека А. В., Дьякова В.Г., Маслова В.М., Соловьева Н.П., Чернышева Ю.Г. и другие.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные рекомендации представляют практический интерес и могут быть применены для организации системы управления персоналом на предприятии.

Технология управления персоналом предполагает организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др. Сюда же следует отнести вопросы взаимодействия руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, управления безопасностью персонала.

Структура дипломной работы состоит из введения, заключения, 3-х глав, а также 30 источников литературы, 7 рисунков и 12 таблиц.

В основу написания теоретической части проекта, были положены труды различных авторов, которые занимались частичным раскрытием вопроса по теме исследования. Практическая часть включает в себя аналитическую работу, которая была произведена на базе проведения практических исследований.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Понятие, структура и роль трудовых ресурсов

В настоящее время эффективность работы предприятия и его конкурентоспособность во многом зависят от грамотного использования трудовых ресурсов на предприятии.

Для того чтобы иметь правильное представление о роли трудовых ресурсов в производственно-хозяйственной деятельности, для начала нужно так же понять его сущность.

В различных экономических учебниках встречаются различные определения данной категории.

Так, например, Суруханов Э.А. предлагает такой вариант определения «трудовые ресурсы - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться».¹

Другой экономист Остапенко Ю.М. понятие трудовые ресурсы рассматривает как «трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве».²

Трудовые ресурсы как важнейшая производительная сила общества характеризуются потенциальной массой живого труда, которой в данный период располагает государство.

¹ Суруханов Э.Р., Управление занятостью населения / Суруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. – 132с

² Остапенко. Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М.:ИНФРА-М, - 2001. – 89с.

Данная категория занимают одно из центральных мест, в процессе производства, поэтому вопрос ресурсосбережения и определения оптимального соотношения ресурсов на предприятии очень актуален в настоящее время.

На повышение эффективности производства влияют такие показатели как размер, структура и качество трудовых ресурсов. А структура и численность работников, в свою очередь, зависит от их организационно-правового статуса, специализации и форм собственности.

Трудовые ресурсы играют ведущую роль среди всех ресурсов организации. В условиях рынка значение трудовых ресурсов значительно увеличивается.³

Необходимость осуществления инвестиционной и инновационной деятельности, прогрессивности процессов производства, рост конкурентоспособности продукции повысили требования к персоналу, его способностям к креативности, творческого подхода к работе, уровню профессионализма. Это способствовало к большому изменению в механизме управления кадрами в организации.⁴

Трудовые ресурсы, являющиеся элементом производства существенно отличаются от иных производственных факторов.

Трудовые ресурсы организации являются частью трудовых ресурсов государства, которые заняты в данной организации.

От трудовых ресурсов организации отличается термин «кадровый потенциал». Он представляет важную интегральную характеристику работников, характеризует их максимальные способности по реализации целей компании. Этой категории присущ относительный характер и количественно она может отражаться через систему косвенных параметров и показателей.

³ Крамац И.С. Управление персоналом. – Самара: МИР, 2013. - 41с.

⁴ Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. – М.:Юрайт, 2014. – 152 с.

Кадровый состав организации и его динамику можно проанализировать с помощью количественных, качественных показателей и характеристик. Количественная характеристика трудовых ресурсов компании изначально устанавливается показателями: списочной, явочной и среднесписочной численностью работников.

Динамика численности трудовых ресурсов определяется естественным движением населения, рождаемостью и смертностью. При этом, рождаемость оказывает влияние на динамику трудовых ресурсов только лишь через 16 лет.

Изменяется соотношение численности поколений, которые вступают в трудоспособный возраст и переходят в пенсионный возраст. В этой связи уровень трудоспособного населения находится в динамике.

Трудовые ресурсы организации являются частью трудовых ресурсов государства, которые заняты в данной организации.⁵

От трудовых ресурсов организации отличается термин «кадровый потенциал». Он представляет важную интегральную характеристику работников, характеризует их максимальные способности по реализации целей компании. Этой категории присущ относительный характер и количественно она может отражаться через систему косвенных параметров и показателей.

Списочная численность характеризуется численностью работников списочного состава на конкретную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность характеризуется количеством работников списочного состава, которые явились на работу. Разница среди явочным и списочным составом отражает количество неявок (в связи с отпуском, болезнью, командировками и т.д.). Ее средняя величина исчисляется аналогично списочной численности.⁶

⁵ Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

⁶ Ахрарова С.Т. Использование инновационных технологий в системе управления персоналом//Управление кадровым потенциалом в условиях инновационной экономики – 2014 – с.11-12

С целью исчисления численности работников за конкретный период применяется среднесписочная численность. Ее используют для определения производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда иных показателей.

Качественную характеристику трудовых ресурсов организации можно определить как степень профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для реализации целей компании.

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Также основным из законодательных документов, регулирующих трудовые отношения является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются⁷:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

⁷ Володин А. Что побуждает нас работать: Теория мотивации труда / А.Володин, М. Назарук // Банковские технологии, 2016. № 10. С. 29-31.

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя

соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Необходимо отметить, что основным стимулом эффективной работы трудовых ресурсов является оплата труда.

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).⁸

Трудовым кодексом выделены такие понятия как:

1. тарифная ставка;
2. оклад;
3. базовый оклад.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

⁸Верхоглазенко В. Система мотивации персонала / В. Верхоглазенко. Консультант директора, 2016. № 4. С. 23-34.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.⁹

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.¹⁰

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

1) организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2) организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

⁹ Кибанов А.Я. Основы управления персоналом/А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2012 – 304 с.

¹⁰ Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. – М.: Издательско торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 292 с.

Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

3) организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

4) другими работодателями - за счет собственных средств. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.¹¹

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив

¹¹ Васькин А. А. Оценка эффективности управленческого труда / А. А.Васькин. – М.:Финстатинформ, 2015. – 215 с.

в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.¹²

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.¹³

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.¹⁴

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

¹² Саруханов Э.Р., Управление занятостью населения / Саруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. – 132с.

¹³ Алехина О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е.Алехина // Управление персоналом, 2016. № 1. С. 50-52.

¹⁴ Бескинская Е. С чего начинается система управления персоналом / Е.Бескинская // Connect! Мир связи, 2013. № 12. С. 7-8.

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Каждая организация должна разработать положение об оплате труда.

В Положении об оплате труда регулируются вопросы, такие как:

- система оплаты труда, принятая в организации (заработная плата, доплаты, надбавки, премии);
- порядок индексации заработной платы;
- порядок выплаты заработной платы (дни выплаты, форма выплаты, форма расчетного листка).

Трудовой кодекс РФ является основным сборником законодательных актов о труде, целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников.¹⁵

¹⁵ Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274с.

В ситуациях, когда предприятие имеет смешанное финансирование (то есть часть средств поступает из бюджета, а другая часть зарабатывается самостоятельно), порядок оплаты труда регламентируется законами или иными нормативными документами совместно с коллективными контрактами, локальными нормативными актами предприятия.

Все выплаты работникам подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, которое регламентируется гл.23 НК РФ.

Заработная плата, которая выплачивается работникам представляет собой объект обложения страховыми взносами в ПФР.

Порядок уплаты взносов на обязательное пенсионное страхование производится согласно Федеральному закону от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Трудовое законодательство характеризуется дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

Трудовое законодательство устанавливает обязательства работодателя по оплате труда, а также определяет только нижнюю, предельную границу нормы (либо направляет к другим нормативным документам, которые устанавливают такую границу).¹⁶

Таким образом, трудовыми ресурсами называется, та часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией и профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности. А изучение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами играет важную роль для его успешного функционирования.

¹⁶ Верхоглазенко В. Система мотивации персонала / В. Верхоглазенко. Консультант директора, 2016. № 4. С. 23-34.

1.2 Классификация трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы предприятия могут быть охарактеризованы с количественной и качественной точки зрения¹⁷:

1. в количественном плане трудовые ресурсы предприятия определяются списочной (количество на определенную дату по документам), среднесписочной (за определенный период) и явочной (явившихся на работу в определенное время) численностью;

2. в качественном плане трудовые ресурсы определяет квалификационная подготовка работников, соответствие занимаемым должностям, структура по возрасту, стажу работы, полу, возрасту и иным признакам.

Таким образом, использование трудовых ресурсов предприятия выступает в качестве определенной фазы общего процесса управления, которая может быть охарактеризована с помощью качественных и количественных показателей.

Следует отметить, что количественная и структурная характеристика трудовых ресурсов предприятия зависит от отраслевой специфики, вида экономической деятельности фирмы, товарной специализации, количества рабочих мест, режима работы, уровня производительности труда, формы обслуживания потребителей, степени механизации и автоматизации производственных и/или торговых процессов, степени сложности выполняемых функций и масштаба операций.¹⁸

В России трудовые ресурсы предприятия подразделяются, прежде всего, на промышленно-производственный и непромышленный персонал.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием:

¹⁷ Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления / А.Бачурин // Экономист, 2016. № 4. С. 28-31.

¹⁸ Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., переаб. И доп. – М.: Издательство «Юрайт», 2014. – С. 37.

рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал.¹⁹

Таким образом, промышленно-производственные ресурсы предприятия непосредственно участвуют в основной экономической деятельности предприятия.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непромышленной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию и т.д.

Следовательно, непромышленные трудовые ресурсы заняты в обслуживании сферы, составляющей основную экономическую деятельность предприятия.

По характеру выполняемых функций трудовые ресурсы подразделяются на четыре категории:

1. рабочие;
2. руководители;
3. специалисты;
4. служащие.²⁰

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.²¹

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на три типа:

– Руководители низового звена – сюда относятся мастера, прорабы, начальники небольших цехов и т.п.

¹⁹ Мумладзе Р.Г. Управление персоналом: Учебник / Р.Г. Мумладзе. – М.: Издательство «Палеотип», 2014. – 412 с.

²⁰ Соловьева Н.П. Разработка управленческих решений по формированию производственных мощностей предприятия // Вестник Московского университета. Управление. - 2013. - № 3. - С. 59 - 61.

²¹ Перова А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Перова // Инновационная наука. – 2015. – № 12. – С. 217–220.

– Руководители среднего звена – к ним относятся директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов.

– Руководители высшего звена – это руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений.

К специалистам относятся бухгалтеры, экономисты, инженеры.

Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы.²²

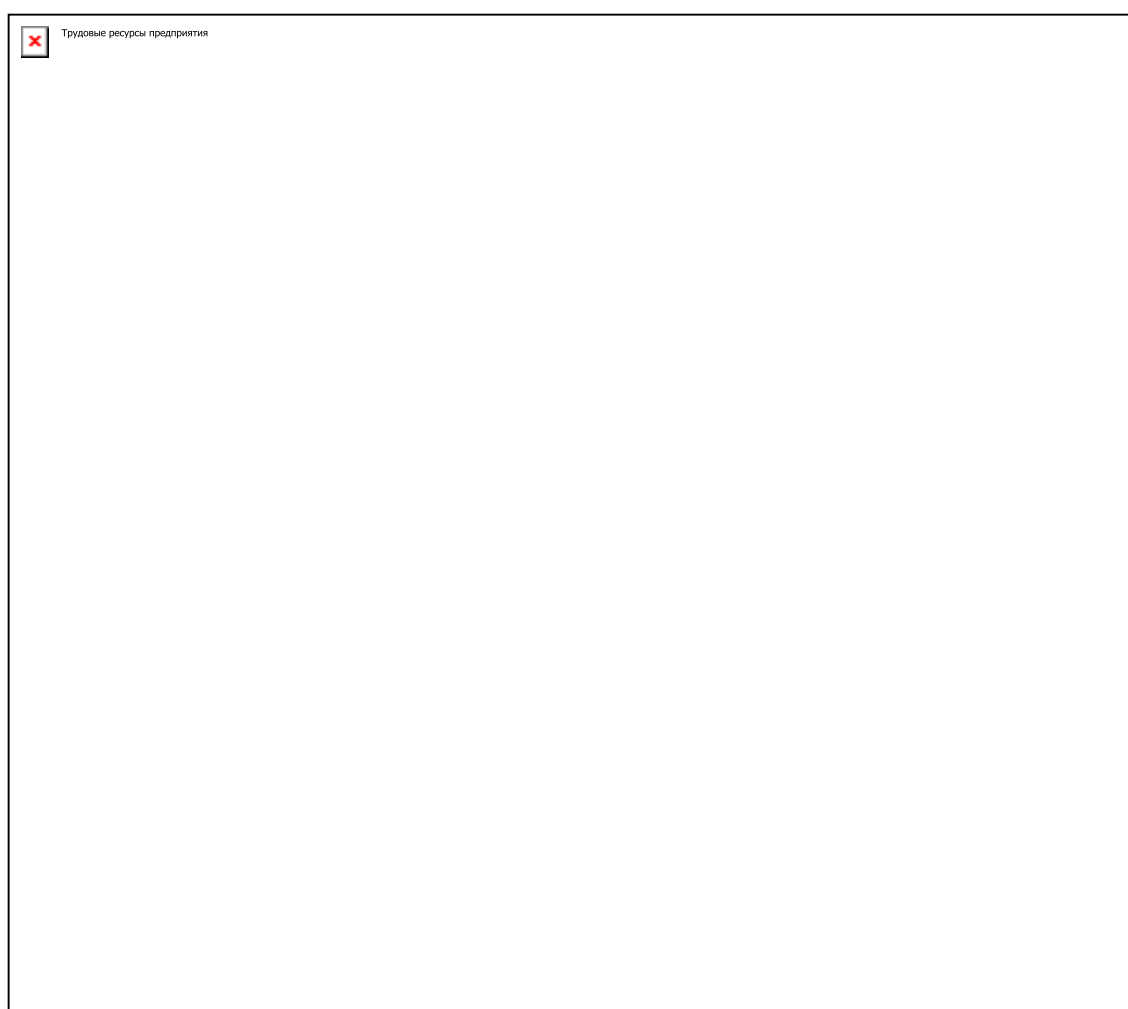


Рисунок 1.1 – Классификация трудовых ресурсов предприятия

²² Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / Шлендер П. Э. и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – С. 270.

На рисунке 1.1 представлена классификация трудовых ресурсов по пяти основным признакам.

Следует отметить, что в целях повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия могут применяться и другие классификации, например, по возрасту, полу, стажу работы, образованию и т.д. В результате, трудовые ресурсы в зависимости от естественных и приобретенных признаков имеют специальную структуру, которая отражает состояние трудовых ресурсов в зависимости от статистического распределения и движения работников, а также представляет общую и аналитическую информацию по отдельным признакам.²³

Согласно данной классификации, в зависимости от характера и содержания основной деятельности в рамках отдельного предприятия трудовые ресурсы подразделяют по пяти признакам.

Таблица 1.1 - Признаки трудовых ресурсов

№	Признак	Характеристика
1.	Категория	Под категорией в данном случае понимается сфера экономической деятельности, в которой заняты работники, а соотношение работников по категориям характеризует общую структуру трудовых ресурсов предприятия. Деление работающих по категориям основано на функциональном разделении труда.
2.	Должность	Должность – представляет собой служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью. Должности группируются в соответствии со структурой предприятия, а перечень существующих должностей закрепляется в штатном расписании конкретного предприятия.
3.	Профессия	Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.
4.	Специальность	Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.
5.	Квалификация	Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности.

Следует отметить, что с целью эффективного управления процессом формирования и использования кадров применяют и другие виды

²³ Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.

классификаций трудовых ресурсов: по полу и возрасту, по стажу работы, по отношению к собственности, по характеру трудовых отношений.

Таким образом, состав персонала по естественным (пол, возраст) и приобретенным (стаж, профессия) признакам образует специальную структуру трудовых ресурсов предприятия, которая может быть:

- статистической, отражающей распределение и движение работников в разрезе категорий и должностей по профессии, специальности и квалификации;

- аналитической, подразделяемой на общую по таким признакам, как стаж работы, образование, и частную – по соотношению отдельных категорий работников (товаровед, продавец-консультант, кассир и т.д.).

1.3 Значение, задачи и источники анализа трудовых ресурсов

На результат анализа эффективности использования трудовых ресурсов оказывают большое значение достоверность исходной информации, ее полнота и качество.

На предприятии исходная информация для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов достаточно разнообразна, в нее входят²⁴:

- данные бухгалтерского учета;
- статистическая и оперативная отчетность предприятия;
- проектно-сметная документация;
- первичная документация;
- результаты целевых обследований и наблюдений;
- планы по труду;
- материалы заводской печати.

²⁴ Череданова Л.Н. Основы экономики и предпринимательства: учебник. 10-е изд., перераб. и доп./Л.Н.Череданова – М.: Academia, 2012. – 224 с.

Успешное функционирование предприятия рыночной среде существо зависит от его количественного и качественного обеспечения трудовыми ресурсами, эффективного их использования, правильной расстановки по рабочим местам согласно квалификации и специальности, а также от организации труда и использования рабочего времени.

В этой связи детальный анализ трудовых ресурсов, их использования играет ведущую роль в деятельности каждой организации. Как правило, оценка влияния трудовых ресурсов обычно начинается с исследования обеспеченности компании трудовыми ресурсами, укомплектованности штата работников и эффективности использования рабочего времени. Необходимо отметить, что результаты анализа во многом зависят от сопоставимости исходных данных.

В настоящее время насчитывается множество разных методик анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

По мнению Долининой Т.Н. изучение кадрового обеспечения предприятия и движения работников необходимо осуществлять в рамках категорий персонала и профессионально-квалификационных групп работников. Его необходимо выполнять как в целом по предприятию, так и по отдельным его структурным элементам. Значительное внимание необходимо уделять анализу обеспеченности предприятия работниками ведущих профессий.²⁵

Чернышева Ю.Г. рекомендует в процессе исследования обеспеченности предприятия кадрами и оценки их структуры формировать таблицу, позволяющую оценить²⁶:

- динамику и структуру персонала в целом по предприятию и в отдельности по категориям;
- изменения в соотношениях разных категорий.

²⁵ Долинина Т.Н. Обеспеченность предприятия кадрами и эффективность их использования / Т.Н. Долинина // Экономика. Финансы. Управление. - 2015. - № 7. - с. 40 – 44.

²⁶ Чернышева Ю.Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Ю.Г. Чернышева, А.Л.Кочергин. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. - 443 с.

Категорирование работников – деление работников на группы по определенным признакам. Можно сказать, что категорирование – это своего рода классификация трудовых ресурсов в рамках данной организации торговли.

Руководители – это лица, занимающие руководящие должности как в самой организации (предприятии), так и в структурных подразделениях. К этой категории относятся директор, начальники отделов или секций и т. п.

Специалисты – это работники, занятые выполнением специализированных функций, требующих определенной подготовки по профессии. К ним, например, относятся бухгалтеры, экономисты, товароведы. Работники этой категории имеют профессиональную подготовку и соответствующее образование (высшее или среднее). В торговых организациях руководители и специалисты осуществляют функции общего управления и технического руководства.

Вспомогательный персонал включает всех других работников, выполняющих подготовительные и оформительские функции.

Рабочие категории – это лица, занятые выполнением работ по продаже товаров и обслуживанию потребителей, перемещению и перевозке грузов. В торговле к рабочим категориям можно отнести продавцов, кассиров, грузчиков, водителей, экспедиторов и пр. Рабочие категории, в свою очередь, можно подразделить на основные и вспомогательные.

Изменение численности работающих, которое связано с их приемом и увольнением, вне зависимости от причин выбытия и источников пополнения, представляет оборот рабочей силы. С целью оценки качества работы с персоналом применяют систему показателей, которая характеризует движение рабочей силы и детализирует особенности такого оборота. Для характеристики движения рабочей силы исчисляют и изучают динамику следующих показателей.

Эффективность использования персонала предприятия во многом определяется полнотой использования фонда рабочего времени. Анализ

использования фонда рабочего времени осуществляется по каждой категории работников, по производственному подразделению и в целом по организации.

Внешний источник набора трудовых ресурсов представляет собой набор в организацию новых людей, ранее не работающих там, ведь каждый новый человек может оказать благоприятное влияние на рабочий процесс благодаря своим знаниям и идеям, что в итоге может привести организацию к более эффективной работе и достижению всех целей и задач.

Существуют разные способы внешнего привлечения новых сотрудников. Например, по рекомендациям собственных работников; поиск среди выпускников вузов; размещения объявлений в СМИ, Интернете (на сегодняшний день существует множество сайтов, размещающих информацию о вакантных должностях и резюме кандидатов, с другой - доступностью Интернета для растущего числа пользователей), на сайте организации. Так же существуют рекрутинговые агентства, которые занимаются поиском кандидатов на должность исходя из заданных организацией условий и требований к кандидатам.

Внутренних источников отбора персонала заключается в том, что на вакантную должность стараются перевести собственного работника, который знаком со всеми особенностями организации и благодаря чему может поспособствовать эффективному достижению целей организации.

1.4 Методы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Успешное функционирование предприятия рыночной среде существование зависит от его количественного и качественного обеспечения трудовыми ресурсами, эффективного их использования, правильной расстановки по

рабочим местам согласно квалификации и специальности, а также от организации труда и использования рабочего времени.²⁷

В этой связи детальный анализ трудовых ресурсов, их использования играет ведущую роль в деятельности каждой организации. Как правило, оценка влияния трудовых ресурсов обычно начинается с исследования обеспеченности компании трудовыми ресурсами, укомплектованности штата работников и эффективности использования рабочего времени. Необходимо отметить, что результаты анализа во многом зависят от сопоставимости исходных данных.

В настоящее время насчитывается множество разных методик анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Так, по мнению Одегова Ю.Г. и Акулича В.В. анализ изменения структуры персонала осуществляется с использованием ряда показателей. Рассмотрим основные из них.²⁸

1. Исследование структуры рабочей силы согласно категорий занятых (различают торговых и административных работников). В этом случае изучают:

- количество торговых работников, приходящееся на одного непромышленного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности непромышленных;

- количество торговых работников, приходящееся на одного административного, которое определяется отношением численности производственных работников к численности административных;

- долю административных работников в общей численности, которая определяется отношением административных работников к общей численности.

²⁷ Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

²⁸ Алехина О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е.Алехина // Управление персоналом, 2016. № 1. С. 50-52.

2. Исследование возрастной структуры, характеризующейся долей лиц соответствующих возрастов в общей численности. Рекомендовано контролировать динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям. В ходе изучения возрастного состава используются различные виды группировок.²⁹

3. Изучение образовательной структуры осуществляется по типу возрастной структуры компании, при этом исследуется состав рабочей силы по уровню образования. Определяются лица, обладающие высшим, средним специальным и средним образованием.

4. Стаж работы. Как правило, оптимальным является расчет среднего показателя. Определяется общий стаж работников, напрямую связанный с уровнем производительности труда, его группируют по периодам.

По мнению Долининой Т.Н. изучение кадрового обеспечения предприятия и движения работников необходимо осуществлять в рамках категорий персонала и профессионально-квалификационных групп работников. Его необходимо выполнять как в целом по предприятию, так и по отдельным его структурным элементам. Значительное внимание необходимо уделять анализу обеспеченности предприятия работниками ведущих профессий.³⁰

Чернышева Ю.Г. рекомендует в процессе исследования обеспеченности предприятия кадрами и оценки их структуры формировать таблицу, позволяющую оценить³¹:

- динамику и структуру персонала в целом по предприятию и в отдельности по категориям;
- изменения в соотношениях разных категорий.

Изменение численности работающих, которое связано с их приемом и увольнением, вне зависимости от причин выбытия и источников пополнения,

²⁹ Дьякова В.Г. Производительность труда // Экономика и учет труда. – 2014. – №5. – С. 3 – 19.

³⁰ Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб./ В.В. Ковалев, О.Н. Волкова – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2013. – 424 с.

³¹ Дятлова В. А. Управление персоналом. / В. А. Дятлова. – М.: Дело, 2015. – 496 с.

представляет оборот рабочей силы. С целью оценки качества работы с персоналом применяют систему показателей, которая характеризует движение рабочей силы и детализирует особенности такого оборота. Для характеристики движения рабочей силы исчисляют и изучают динамику следующих показателей.³²

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{\text{о.прием}} = N_{\text{пр}} / N_{\text{ппп}} \quad (1)$$

где $K_{\text{о.прием}}$ - коэффициент оборота по приему;

$N_{\text{пр}}$ - число принятых работников за период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

Коэффициент оборота по выбытию (увольнению)

$$K_{\text{о.ув}} = N_{\text{ув}} / N_{\text{ппп}} \quad (2)$$

где $K_{\text{о.ув}}$ - коэффициент оборота по выбытию (увольнению);

$N_{\text{ув}}$ - количество выбывших работников за период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

Коэффициент текучести:

$$K_{\text{тек}} = N_{\text{ув.и.о}} / N_{\text{ппп}} \quad (3)$$

где $K_{\text{тек}}$ - коэффициент текучести;

$N_{\text{ув.и.о}}$ - количество выбывших работников за период по собственному желанию и нарушению трудовой дисциплины;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{п.к.}} = N_{\text{пвп}} / N_{\text{ппп}} \quad (4)$$

где $K_{\text{п.к.}}$ - коэффициент постоянства кадров;

$N_{\text{пвп}}$ - количество работников, проработавших весь период;

$N_{\text{ппп}}$ - среднее списочное число работников за период.

Вышеуказанные показатели исследуются в динамике. Устанавливаются причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращение

³² Орел В.Е., Шемет И.С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом. // Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. - Ярославль, 2015. С. 109-116.

кадров, нарушение трудовой дисциплины, поступление в учебные заведения, переезд к месту жительства мужа или жены, и т.п.).

К важнейшему оценочному показателю эффективности кадровой политики относится коэффициент постоянства кадров. Оборот рабочей силы, который возникает из-за субъективных факторов, понижает эффективность использования рабочей силы в производстве.

Вновь принятых рабочих необходимо адаптировать к конкретным условиям работы на данном производстве.

В такой ситуации появляется необходимость «доучивания» работников. Тем не менее в связи с увольнением работников организация терпит потери, которые связаны с затратами на обучение кадров и удовлетворение некоторых социальных потребностей уволившихся работников.

За счет формирования дополнительных рабочих мест устанавливается резерв роста производства продукции ($P \uparrow V$), определяющийся умножением дополнительных рабочих мест ($\pm Q_{рм}$) на фактическую среднегодовую выработку рабочего ($V_{г}$):

$$P \uparrow V = \pm Q_{рм} * V_{г} \quad (5)$$

Согласно данным о наличии и движении персонала в целом по предприятию, по категориям и группам трудовых ресурсов необходимо формировать баланс рабочей силы.

В ходе анализа должны необходимо выявлять резервы снижения потребности в трудовых ресурсах посредством эффективного использования рабочей силы, повышения производительности труда, интенсификации производства и т.д.

При этом, если предполагается расширение деятельности, то есть предприятие пытается увеличить производственную деятельность, создать рабочие места, следует установить дополнительную потребность в трудовых ресурсах и источники их привлечения.

Анализ трудовых ресурсов имеет важное значение в организации. С повышением производительности труда определяются объективные предпосылки для роста уровня его оплаты. В этом случае средства на оплату труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях формируется возможность для наращивания темпов расширенного воспроизводства.³³

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет огромное значение. В процессе его осуществления необходимо реализовывать систематический контроль за рациональным использованием фонда заработной платы, определять возможность экономии средств посредством роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Эффективность использования персонала предприятия во многом определяется полнотой использования фонда рабочего времени. Анализ использования фонда рабочего времени осуществляется по каждой категории работников, по производственному подразделению и в целом по организации.

Анализ использования рабочего времени позволяет дать оценку на сколько рационально используются трудовые ресурсы, а также выполняется план по труду.

Рациональность использования рабочего времени влияет на эффективность функционирования организации и выполнение технико-экономических показателей.³⁴

Необходимо заметить, что анализ использования рабочего времени занимает важное место в аналитической работе.

³³ Перова А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Перова // Инновационная наука. – 2015. – № 12. – С. 217–220.

³⁴ Экономика трудовых ресурсов / под ред. В. Д. Арещенко. – Мн.: Выш. шк., 2014. – С. 124.

В процессе анализа использования рабочего времени используют отчетные и плановые данные за прошлый и аналогичный, предшествующий прошлому периоды.

С целью учета рабочего времени в организации используются следующие единицы измерения: человеко-часы, человеко-дни. Каждый работник компании обязан работать ежедневно не более времени, определенного продолжительностью смены, лишь в случаях предусмотренных законодательством это время может быть увеличено.

Как известно из Трудового законодательства продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для анализа использования рабочего времени используются следующие показатели, а именно:

- среднесписочную численность персонала;
- количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год;
- количество человеко-часов, отработанных всеми рабочими за год (фонд рабочего времени, ФРВ);
- количество дней, отработанных одним рабочим за год;
- сверхурочно отработанное время;
- средняя продолжительность рабочего дня.

При расчете данных показателей используются следующие формулы:

$$Д = \frac{ЧЧ + С}{ЧДф} \quad (6)$$

где Д – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧЧ - отработанные человеко-часы;

С – сверхурочные работы;

ЧДф – фактически – отработанные человеко-дни.

$$\Gamma = \frac{Ч/Д}{СЧР} \quad (7)$$

где Г – количество дней, отработанных одним рабочим за год;

Ч/Д – количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год;

СЧР – среднесписочная численность работников.

Рабочее время представляет собой часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукции, а также выполнение работ, связанных с ее производством.

В этой связи календарный фонд рабочего времени выступает ключевым показателем, позволяющим определить фонд рабочего времени. В свою очередь, календарный фонд рабочего времени включает в себя все рабочее и нерабочее время.³⁵

Как известно из учебной литературы, для определения фонда рабочего времени используют формулу [44]:

$$\text{ФРВ} = \text{Ч} * \text{Г} * \text{Д} \quad (8)$$

где ФРВ – фонд рабочего времени;

Ч – численность рабочих;

Г - количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

Д – средняя продолжительность рабочего дня.

Выделяют три вида фонда рабочего времени:

1) календарный фонд рабочего времени:

$$\text{Тк} = \text{Дк} * \text{Рсс} \quad (9)$$

где Дк – число календарных дней в данном периоде;

Рсс – среднесписочная численность рабочих в данном периоде (чел.)

Календарный фонд рабочего времени можно так же рассчитать посредством суммирования всех явок и неявок рабочих в человеко-днях.

2) табельный (номинальный) фонд рабочего времени:

$$\text{Ттаб} = \text{Тк} - \text{Тпрз} - \text{Тв} \quad (10)$$

где Тк - календарный фонд рабочего времени;

Тпрз - праздничные дни;

Тв - выходные дни.

3) максимально возможный фонд рабочего времени:

$$\text{Тmax} = \text{Тк} - \text{Тпрз} + \text{Тв} + \text{То} = \text{Ттаб} - \text{То} \quad (11)$$

где Тк - календарный фонд рабочего времени;

³⁵ Экономика трудовых ресурсов / под ред. В. Д. Арещенко. – Мн.: Выш. шк., 2014. – С. 124.

Тпрз - праздничные дни;

Тв - выходные дни;

То - ежегодный отпуск.

После исследования экстенсивности использования трудовых ресурсов необходимо провести анализ интенсивности труда.

С целью анализа уровня интенсивности использования кадров используют систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Обобщающие показатели включают среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку продукции одним рабочим, а также среднегодовую выработку продукции на одного работника в стоимостном выражении.³⁶

Частные показатели характеризуются затратами времени на производство единицы продукции конкретного вида (трудоемкость продукции) или производство продукции конкретного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели характеризуются затратами времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда выступает среднегодовая выработка продукции одним работником.

Производительность труда определяется по формуле:

$$W = \frac{\sum q t_n}{\sum T} \quad (12)$$

где q – количество единиц продукции каждого вида;

t_n – норма времени на единицу продукции каждого вида;

$\sum T$ – время, отработанное за данный период.

³⁶ Орел В.Е., Шемет И.С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом. // Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. - Ярославль, 2015. С. 109-116.

Правая часть данной формулы отражает выработку в нормо-часах на единицу фактических затрат рабочего времени.

Как уже было сказано выше, в зависимости от того, чем измеряются затраты труда, различают следующие показатели выработки: средняя часовая выработка, средняя дневная выработка, средняя годовая выработка.

Рассмотрим каждый вид выработки более подробно.

Для вычисления средней часовой выработки применяют формулу:

$$W_{\text{ч}} = \frac{Q}{\text{чч}} \quad (13)$$

где Q - объем произведенной продукции;

чч – число человеко-часов, фактически отработанных в течении данного периода времени.

Данная формула характеризует среднюю выработку одного рабочего за один час фактической работы (за исключением времени внутрисменных простоев и перерывов, но с учетом сверхурочной работы).

Средняя дневная выработка рассчитывается по формуле:

$$W_{\text{д}} = \frac{Q}{\text{чд}} \quad (14)$$

где Q - объем произведенной продукции;

чд – число человеко-дней, фактически отработанных всеми рабочими предприятия.

Показатель характеризует среднюю выработку одного рабочего за один день фактической работы (т. е. без учета целодневных потерь рабочего времени).

Оба показателя вычисляются на предприятии только для категории рабочих. А средняя фактическая продолжительность рабочего дня и рабочего периода определяется по данным баланса рабочего времени.

Третий показатель – средняя годовая выработка, которая вычисляется по формуле:

$$W = \frac{Q}{T_{\text{р}}} = W_{\text{ппп}} = \frac{Q}{T_{\text{ппп}}} \quad (15)$$

где Q - объем произведенной продукции;

Тр - среднесписочная численность рабочих;

Т_{ппп} - среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала.

В данном случае в знаменателе формулы отражаются не затраты, а резервы труда.

Для расчета среднегодовой выработки продукции одним работником можно воспользоваться следующей формулой:

$$\Gamma B_{\text{ппп}} = U_d * D * П * ЧВ \quad (16)$$

где U_d – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

D – количество отработанных дней одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ – среднечасовая выработка одного рабочего.

Трудоемкость продукции представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции и услуг.

В общем виде трудоемкость продукции определяется по следующей формуле:

$$TE = \text{ФРВ} / \Gamma_{\text{вп}} \quad (17)$$

где TE – трудоемкость;

ФРВ – фонд рабочего времени;

Г_{вп} – годовой объем выпуска продукции.

Рассмотрим основные показатели экономической эффективности:

Коэффициент экономической эффективности рассчитывается как отношение экономии (прибыли) от внедрения конкретного результата к затратам на его создание по формуле

$$E = \text{Э} / Z \quad (18)$$

где E – экономическая эффективность, доли;

Э – экономия или прибыль, руб.;

З – затраты на создание экономии, руб.

Таким образом, эффективность является относительным показателем, измеряемым в долях.

Рассмотрим методику расчета наиболее важных показателей социальной эффективности труда.

Средняя заработная плата одного работника (руб./чел.) определяется как отношение общего фонда оплаты труда за плановый период к среднесписочной численности сотрудников организации по формуле

$$З = \Phi / Ч \quad (19)$$

где $\Phi_{от}$ – общий фонд оплаты труда работников организации, руб.;

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работников организации, чел.

Социально-психологический климат является одним из важнейших показателей социальной эффективности труда. Он определяется на основе конкретных социологических исследований специалистов, но не является плановым и отчетным показателем работы организации.

Таким образом, видно, что анализ трудовых ресурсов предусматривает комплекс мероприятий и расчет множества важных показателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые ресурсы как важнейшая производительная сила общества характеризуются потенциальной массой живого труда, которой в данный период располагает государство.

Трудовые ресурсы играют ведущую роль среди всех ресурсов организации. В условиях рынка значение трудовых ресурсов значительно увеличивается.

Кадровый состав организации и его динамику можно проанализировать с помощью количественных, качественных показателей и характеристик.

Следует отметить, что количественная и структурная характеристика трудовых ресурсов предприятия зависит от отраслевой специфики, вида экономической деятельности фирмы, товарной специализации, количества рабочих мест, режима работы, уровня производительности труда, формы обслуживания потребителей, степени механизации и автоматизации производственных и/или торговых процессов, степени сложности выполняемых функций и масштаба операций.

Успешное функционирование предприятия рыночной среде существование зависит от его количественного и качественного обеспечения трудовыми ресурсами, эффективного их использования, правильной расстановки по рабочим местам согласно квалификации и специальности, а также от организации труда и использования рабочего времени.

Высшим органом управления ООО «Балтбренд Восток» является общее собрание учредителей.

Данная структура определяет возможность достаточно четкой специализации функций и при однозначности их подчинения. Она позволяет руководству быстро реагировать на все изменения, своевременно отслеживать и контролировать деятельность всех подразделений (рисунок

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о значительном расширении объема производства товарной продукции ООО «Балтбренд Восток».

Темп роста составил 90,55 %, абсолютное увеличение – 52082 тыс. руб. При этом увеличение объема производства в большей степени обусловлено повышением эффективности использования всего ресурсного потенциала организации, о чем свидетельствует увеличение комплексного показателя эффективности хозяйствования на 10,08 %.

Сокращение среднесписочной численности работающих на 27 человек сопровождалось улучшением структуры рабочей силы, которое выразилось в увеличении работников производства в среднесписочной численности работающих на 4,76 %.

В результате увеличение объема товарной продукции составило 2502 тыс. руб. Вместе с тем увеличилась как выработка на одного работающего, так и работника производства, что также положительно характеризует использование трудовых ресурсов.

Таким образом, проведенный анализ показателей формирования эффективности труда в ООО «Балтбренд-Восток» показал их положительную динамику, что свидетельствует о достаточно разработанной кадровой политике предприятия.

Однако, низкую оценку получили как в 2016, так и в 2017 гг. следующие показатели: система найма персонала и мотивация трудовой деятельности.

Анализируя данные, полученные во время анализа кадровой политики ООО «Балтбренд-Восток», можно сделать выводы:

- уменьшение продолжительности рабочего дня;
- снижение полезного фонда рабочего времени;
- неудовлетворенность персонала предприятия условиями труда (заработной платой, уровнем обучения персонала и т.п.).

Для усиления и воздействия мотивационных факторов работников ООО «Балтбренд-Восток» нужно произвести некоторые изменения в структуре оплаты труда.

Также будет усилена работа персонала организации как единой команды, так как от качества работы одного сотрудника будет зависеть и качество работы другого.

Для повышения работоспособности, снижения утомляемости и сохранения здоровья трудящихся большое значение имеет создание комфортных условий на работе.

Предлагается, что для работников ООО «Балтбренд-Восток» будет оборудована комната отдыха и приема пищи. Так как создание комфортных для работы условий оказывает большое значение на повышение производительности труда, а качественно и эргономично оборудованное рабочее место создает условия для слаженной работы.

Так как одной из целей повышение производительности труда в ООО «Балтбренд-Восток» является сокращение потерь рабочего времени предлагается обучать персонал без отрыва от производства.

Таким образом, после внедрения вышеуказанных мероприятий ООО «Балтбренд-Восток» сможет увеличить свою прибыль на 48 224,5 тыс. руб., что позволит освоить эти денежные средства для дальнейшего улучшения кадровой политики.

В заключение анализа следует сказать, что совершенствование кадровой политики в ООО «Балтбренд-Восток» должно проводиться периодически, так как руководству необходимо знать картину удовлетворенности работников условиями труда, а также иметь возможность выявить случаи оплаты труда тем работникам, которые плохо работали либо вообще не приходили на работу.

Поэтому для получения прогнозных показателей экономической прибыли руководству следует четко проработать дальнейшее руководство деятельностью работников ООО «Балтбренд-Восток» и построение совершенной кадровой политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алехина О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е.Алехина // Управление персоналом, 2016. – № 1. – С. 50-52.
2. Ахрарова С.Т. Использование инновационных технологий в системе управления персоналом//Управление кадровым потенциалом в условиях инновационной экономики – 2014 – С.11-12
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. – М.:Юрайт, 2014. – 152 с.
4. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления / А.Бачурин // Экономист, 2016. – № 4. – С. 28-31.
5. Бескинская Е. С чего начинается система управления персоналом / Е.Бескинская // Connect! Мир связи, 2013. – № 12. – С. 7-8.
6. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.
7. Васькин А. А. Оценка эффективности управленческого труда / А. А.Васькин. – М.:Финстатинформ, 2015. – 215 с.
8. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала / В. Верхоглазенко. Консультант директора, 2016. – № 4. – С. 23-34.
9. Володин А. Что побуждает нас работать: Теория мотивации труда / А.Володин, М. Назарук // Банковские технологии, 2016. – № 10. – С. 29-31.
10. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. – М.: Издательско торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 292 с.
11. Долинина Т.Н. Обеспеченность предприятия кадрами и эффективность их использования / Т.Н. Долинина // Экономика. Финансы. Управление. – 2015. – № 7 – С. 40 – 44.
12. Дьякова В.Г. Производительность труда // Экономика и учет труда. – 2014. – №5. – С. 3 – 19.
13. Дятлова В. А. Управление персоналом. / В. А. Дятлова. – М.: Дело,2015. – 496 с.

14. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.
15. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2012 – 304 с.
16. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб./ В.В. Ковалев, О.Н. Волкова – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2013. – 424 с.
17. Крац И.С. Управление персоналом. – Самара: МИР, 2013. – 41с.
18. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., переаб. И доп. – М.: Издательство «Юрайт», 2014. – С. 37.
19. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом: Учебник / Р.Г. Мумладзе. – М.: Издательство «Палеотип», 2014. – 412 с.
20. Орел В.Е., Шемет И.С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом. // Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. - Ярославль, 2015. – С. – 109-116.
21. Остапенко. Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М.:ИНФРА-М, - 2001. – 89с.
22. Перова А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Перова // Инновационная наука. – 2015. – № 12. – С. 217–220.
23. Саруханов Э.Р., Управление занятостью населения / Саруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. – 132 с.
24. Соловьева Н.П. Разработка управленческих решений по формированию производственных мощностей предприятия // Вестник Московского университета. Управление. – 2013. – № 3. – С. 59-61.
25. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / Шлендер П. Э. и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – С. 270.

26. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

27. Череданова Л.Н. Основы экономики и предпринимательства: учебник. 10-е изд., перераб. и доп./Л.Н.Череданова – М.: Academia, 2012. – 224 с.

28. Чернышева Ю.Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Ю.Г. Чернышева, А.Л.Кочергин. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 443 с.

29. Экономика трудовых ресурсов / под ред. В. Д. Арещенко. – Мн.: Выш. шк., 2014. – С. 124.

30. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.

инициалы, фамилия
А.В. Волошин

инициалы, фамилия
А.С. Полушина

инициалы, фамилия
О.В. Рубан

должность, ученая степень
КАНД. ЭКОН. НАУК, ДОП.

должность, ученая степень
КАНД. ЭКОН. НАУК, ДОП.

подпись, дата

подпись, дата

подпись, дата

Нормокоонтролер

Выпускник

Научный руководитель

тема

предприятия

Совершенствование трудового обеспечения в коммерческой деятельности

код и наименование специальности

38.03.06 «Торговое дело» профиль 38.03.06.01 «Коммерция»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Ю.Ю. Сулова
« 06 » 06 2018 г.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Торгово-экономический институт
Кафедра торгового дела и маркетинга