**Содержание**

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc525307539)

[1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей 4](#_Toc525307540)

[1.1. Производительность труда на предприятии 4](#_Toc525307541)

[1.2. Основные показатели производительности труда на предприятии 6](#_Toc525307542)

[1.3 Методики анализа трудовых показателей 8](#_Toc525307543)

[2. Анализ использования трудовых ресурсов и производительности труда ООО «ОЗОН» 12](#_Toc525307544)

[2.1.Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «ОЗОН»……………………………………………………………………………12](#_Toc525307545)

[2.2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов 16](#_Toc525307546)

[3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» 19](#_Toc525307547)

[3.Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» 19](#_Toc525307548)

[3.2.Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в организации 23](#_Toc525307549)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27](#_Toc525307550)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 32](#_Toc525307551)

# **ВВЕДЕНИЕ**

Трудовые ресурсы оказывают свое влияние не только на эффективность работы отдельного предприятия, но и также являются главным ресурсом его деятельности.

Цель анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами заключается в изыскании резервов повышения эффективности производства за счет производительности труда, а также с учетом рационального использования численности рабочих и рабочего времени.

Использование трудовых ресурсов предприятия влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности и на выполнение производственного плана. Производительность труда является определяющим критерием социально-экономического развития общества в целом.

Актуальность исследования обусловлена тем, что от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Целью данной работы является исследование теоретикометодических вопросов в области анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- исследовать теоретико-методические аспекты анализа трудовых ресурсов;

- провести анализ обеспеченности трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»;

- провести анализ использования трудовых ресурсов и разработать рекомендации по повышению эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН».

Объектом исследования является ООО «ОЗОН».

Предметом исследования выступает комплекс теоретико-методических положений, связанных с анализом обеспеченности и эффективностью использования трудовых ресурсов.

Теоретическая значимость исследования заключается в изучении и систематизации теоретического материала по теме работы.

Практическая значимость состоит в том, что основные предложения, полученные в ходе анализа трудовых ресурсов могут быть использованы в практической деятельности ООО «ОЗОН».

Информационной базой данной работы послужили: законодательные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации; труды ученых в области учета и экономического анализа; материалы периодических изданий; данные бухгалтерского учета и отчетности ООО «ОЗОН».

# **1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей**

## **1.1. Производительность труда на предприятии**

Производительность труда - это показатель, позволяющий оценивать эффективность работы | персонала. Когда производительность труда на предприятии высокая, уменьшаются затраты на выпуск продукции. Если в вашей компании все именно так, можно говорить о высокой рентабельности производства, и эффективностью труда называют достижение персоналом фирмы хороших показателей в работе при небольших затратах. Производительность труда на предприятии характеризуется эффективностью труда в материальном производстве, объемом выпускаемых товаров за определенный промежуток времени и затратами труда, которые необходимы для производства единицы продукции.

Теперь рассмотрим пользу расчета показателей производительности труда

1.Благодаря сравнению с показателями за установленный квартал можно проследить динамику увеличения или уменьшения и выявить возможные проблемы с производительностью в отдельных секторах производства на предприятии.

2. Возможна оценка потенциальной нагрузки на сотрудников и способность компании выполнять заказы в определенном объеме в течение намеченного срока.

3. Благодаря возможности совершенствования технического обслуживания предприятия есть возможность сравнения характеристик до и после внедрения новшеств.

4. Устанавливается система поощрения персонала, благодаря которой улучшается работа всех сотрудников.

5. Анализируя данные, можно определить природу факторов, которые отрицательно влияют на качество работы. Это, к примеру, рабочий день, в котором не предусмотрен перерыв, поломка систем, недостаточный объем поставок. Для совершенствования анализа вносятся исправления, регулирующие рабочий день.

Рассмотрим основные факторы производительности труда.

Природные и погодные условия. Продуктивность сельскохозяйственного предприятия определяется погодными условиями - дожди, холода, туман или очень жаркая погода способствуют снижению производительности труда.

2. Политическая обстановка. При нестабильном положении в стране производительность труда на предприятии того или иного типа также снижается.

3. Общеэкономическое положение. Экономическая ситуация в стране оказывает влияние ^ производительность труда на предприятии. Кредиты и задолженности способны ее снизить.[[1]](#footnote-1)

4. Внесение изменений в структуру производства. Например, ранее на выполнение конкретной задачи выделялось определенное количество людей. После принятия на работу новых сотрудников произошло распределение обязанностей, вследствие чего решение этого вопроса переложили на плечи одного человека.

5. Применение различных технологий. Повышение производительности труда работников предприятия происходит и благодаря внедрению новых технологий.

6. Изменение руководящего состава. Смена руководителя может как ухудшить качество работы сотрудников, так и улучшить. Это происходит за счет введения дополнений в процесс производства.

7. Наличие дополнительных стимулов. Выдача премий и доплат помогает повысить производительность труда работников предприятия.

## **1.2. Основные показатели производительности труда на предприятии**

Выработка и трудоемкость - показатели уровня производительности труда на предприятиях. Прямой показатель труда - выработка. Трудоемкость является обратным показателем.

Выработка - показатель количества товаров, услуг, объема работ, выполненного за единицу рабочего времени одним или несколькими сотрудниками. Формула расчета показателей выработки следующая: в = В/Т, где в - выработка продукции в единицу времени; В - стоимостный объем произведенной продукции (руб.); Т - время, которое потребовалось для производства товаров в данном объеме.

Трудоемкость - показатель затрат живого труда, выраженный в рабочем времени на единицу продукта труда (оборота, услуг). Определяется по формуле I = Т/В, где I - трудоемкость создания продукции.[[2]](#footnote-2)

Понятия фактические и нормо-часы относятся к показателю трудоемкости, который обладает рядом достоинств. Речь идет:

* об установке прямой зависимости между объемами производства и трудовыми затратами;
* об исключении влияния на различные показатели производительности труда;
* о возможности тесно связать изменение эффективности работы с факторами, влияющими на рос: производительности труда на предприятии;
* о сопоставлении затрат труда на аналогичные товары.

В зависимости от характера и назначения затрат труда выделяются нормативная, плановая и фактическая трудоемкость.

Плановая трудоемкость. Помогает изучить труд при норме выполненного объема работ, которые устанавливаются с учетом изменений в производственном плане.

Нормативная трудоемкость - это затраты труда предприятия на выполнение обязательных работ с имеющимися нормами.

Фактическая трудоемкость - реальные затраты труда на выполнение определенных задач.

Состав затрат труда на выпуск единицы продукта бывает разным. В зависимости от этого выделяют пять видов трудоемкости.

Технологическая трудоемкость. Это затраты труда основных рабочих (сдельщиков и рабочих- повременщиков), осуществляющих технологическое воздействие на предметы труда.[[3]](#footnote-3)

* Трудоемкость обслуживания. Включает в себя затраты на дополнительно нанятых рабочих, которые обслуживают предприятие на всех процессах производства. Расчет их труда происходит после каждого выполненного вида работы.
* Производственная трудоемкость. Совмещает в себе затраты труда дополнительно нанятых рабочих и сотрудников, выполняющих основные функции на производстве.
* Трудоемкость управления. Включает в себя затраты труда всех сотрудников (руководителей, охраны, специалистов в разных областях производства и т. д.), кроме рабочих, выполняющих непосредственно работу по производству товара на предприятии.
* Полная трудоемкость - это затраты труда всех категорий рабочих.

## **1.3 Методики анализа трудовых показателей**

Существуют методы, которыми измеряют производительность труда на предприятии. Представим вам три основных.

Метод 1. Стоимостной. Стоимостной метод измеряет производительность труда на предприятии и характеризуется исчислением объема работы в денежном эквиваленте. Метод дает возможность сравнения производительности труда людей разных направлений, например, слесаря и механика, разнорабочего и работника по цеху. Этот метод обладает рядом достоинств: простотой в исчислении, легкостью анализа, а также позволяет определить динамику производства в разное время. Есть у метода и существенный недостаток - влияние неценовых факторов: инфляции, конъюнктуры рынка, материалоемкости работы.

Метод 2. Натуральный. Метод позволяет измерить производительность труда на предприятии при выпуске товаров одного направления по натуральным измерителям (литр, тонна, штука, метр и др.).[[4]](#footnote-4)

Он обладает простотой и наглядностью расчетов при определении производительности труда и составлении планов работ. Но надо сказать, что применение натурального метода ограничено. К примеру, на тех участках производства предприятия, где выпускают продукцию разного типа (станки и машины), использовать данный способ невозможно, также как и при учете изменений в запасах незавершенного производства.

Существует разновидность натурального метода измерения производительности труда - условно­натуральный, измеряющий труд с помощью условных единиц однородной продукции. Для пересчета в условные измерители обычно используются коэффициенты (переводные единицы). Стоит отметить удобство в применении условно-натурального метода, поскольку благодаря переводным единицам производство (продажу) различной продукции можно сопоставить и привести к общему виду.

Метод 3. Трудовой. Его использование позволяет соотнести фактические затраты производительности труда с предполагаемым объемом работы, который определяется действующими нормами. Если производительность труда на предприятии измеряют данным методом, пользуются нормативами времени на выпуск или продажу единицы продукции.

Преимуществом трудового метода можно назвать универсальность, которая определяется возможностью его использования при измерении любых видов работ и услуг. Но есть особые условия его использования: необходимо устанавливать нормативы времени на все процессы производства. Как показывает практика, установка таких норм возможна не на всех предприятиях. Масштаб производительности труда в стране определяется ВВП, который приходится на годовой расчет численности работников.

Комплексный анализ персонала предприятия проводится для решения следующих задач:[[5]](#footnote-5)

* Изучить обеспеченность компании (структурных подразделений) персоналом с помощью количественных и качественных параметров.
* Оценить экстенсивное, интенсивное и эффективное использование сотрудников компании.
* Определить резервы наиболее эффективного и полного использования работников фирмы.

Для анализа трудовых ресурсов используется информация из:

1. Данных в табельном учете и отделе кадров.
2. Плана по труду как составной части бизнес-плана.
3. Отчета по труду и зарплате.
4. Пояснительной записки (раздел «Труд и заработная плата»),
5. Штатного расписания, статистической отчетности формы № 1 - труд «Отчет по труду и движению работников».
6. Формы № 4 - труд «Отчет об использовании календарного фонда рабочего времени». Комплексная оценка производительности труда на предприятии включает:

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами. Проводят следующим образом:

Оценивают динамику состава и структуры сотрудников по категориям и качественным показателям (возрастные данные, сведения об образовании, тип мотивации).

* Анализируют движение сотрудников (рассчитывают коэффициент оборота по приему сотрудников на работу и их увольнению, оценивают текучесть кадров и постоянство состава работников фирмы, рассчитывая коэффициенты).

Анализ интенсивных и экстенсивных показателей использования трудовых ресурсов. С помощью анализа экстенсивного использования персонала изучают использование фонда рабочего времени и факторов, способствующих его изменению. В ходе анализа отдают предпочтение факторной модели, позволяющей определить, как изменение численности сотрудников компании, количество отработанных дней и длительность рабочего дня влияют на фонд рабочего времени. Чтобы узнать, почему возникают целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, проводят сопоставление данных планового и фактического баланса времени работы.

При анализе интенсивного использования персонала оценивают показатели, характеризующие трудоемкость и производительность труда на предприятии. Можно использовать показатели выработки за час, день, месяц, квартал и год - все зависит оттого, какая единица измерения рабочего времени выбрана. С помощью этих показателей можно выполнить оценку результативности труда, учитывая характер распределения и использования рабочего времени.[[6]](#footnote-6)

Для проведения факторного анализа производительности труда необходимо узнать о влиянии того или иного технико-экономического фактора на изменение данного показателя. При анализе проводят вычисление относительной экономии количества сотрудников на предприятии.

Анализ использования фонда оплаты труда. При анализе использования фонда зарплаты, в первую очередь, рассчитывают абсолютное и относительное отклонение его фактического размера от планового. Чтобы оценить эффективность использования средств, выделенных для оплаты трудовой деятельности сотрудников, применяют ряд показателей. Речь идет о выручке, суммах чистой, валовой, капитализированной прибыли на рубль заработной платы, объеме выпуска товаров в действующей стоимости и т. д. При анализе изучению подлежит динамика всех этих показателей, также выполняется план по их уровню. Часто предпочтение отдают межзаводскому сравнительному анализу, позволяющему узнать, какая компания работаете большей результативностью.[[7]](#footnote-7)

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. Оценить, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, можно с помощью показателя «рентабельность сотрудников», то есть в каком количестве прибыль от продаж (чистая прибыль компании) приходится на одного сотрудника фирмы (среднее значение).

# **2. Анализ использования трудовых ресурсов и производительности труда ООО «ОЗОН»**

## **2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности** **ООО «ОЗОН»**

Общество с ограниченной ответственностью «ОЗОН» создано на основании Учредительного договора и действует на основании Устава и в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом № 14-ФЗ от 08.02.1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью». Краткое наименование организации: ООО «ОЗОН».

Основным видом деятельности общества является производство фармацевтических препаратов и материалов.

В настоящее время ООО «ОЗОН» входит в ТОП-15 отечественных фармпроизводителей (по данным DSM group).

Объем выпускаемой продукции составляет более 2 миллиардов таблеток и капсул в год. Производство полностью соответствует требованиям GMP и ведется на современном оборудовании известных мировых производителей: Marchesini Group S.p.A., Favea Engineering Rus, BLOCK WEST HOLDING, VIANI, RONCHI, САМ, GS, COSTER, IMA, FETTE, KILLIAN, GUISTI, Gea, Atlas Copco, System air.

На основании действующего законодательства Российской Федерации и в целях обеспечения эффективности, ООО «ОЗОН» проводит мониторинг профиля безопасности выпускаемых лекарственных средств.

Производственные мощности компании, опыт и следование стандартам GMP делают ООО «ОЗОН» привлекательным партнером в области организации контрактного производства. По данным Фармэксперт Аналитик и консалтинг ООО «ОЗОН» динамично укрепляет свои позиции как площадка для контрактного производства.

ООО «ОЗОН» производит более 75 наименований лекарственных средств в 8 лекарственных формах. Продуктовая линейка предприятия постоянно растет. Компания ведет активную исследовательскую деятельность, ведутся разработки новых препаратов.

Качество препаратов в ООО «ОЗОН» постоянно контролируется как в процессе производства, так и при проведении независимых исследований.

На данный момент ОЗОН выпускает 66 ГЛС под МНН в 8 лекарственных формах. Эти препараты проверены временем и пользуются устойчивой популярностью у лечащих врачей и населения.

В настоящее время предприятие выпускает 8 брендированных генериков и охватывает 3 терапевтические группы. Интерес и востребованность брендов поддерживается более чем ста медицинскими представителями по всей России.

Компания не ограничивается работой на российском рынке: развивающееся направление деятельности - экспорт готовой продукции в страны ближнего зарубежья. Продукция компании успешно реализуется в странах:[[8]](#footnote-8) Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Украина. В ближайших планах компании - экспансия на рынки Грузии, Молдовы, Узбекистана, Туркменистана.

Организационная структура управления ООО «ОЗОН» представлена на рисунке 1.

Руководит предприятием Генеральный директор, в основные функции которого входит:

- текущее управление;

- разработка направлений перспективного развития организации

- разработка эффективной стратегии.

Кроме этого к его обязанностям относится разработка кадровой политики, разработка социальной инфраструктуры организации, работа с персоналом.

Отдельные функции управления делегированы заместителям Генерального директора:



Рисунок 1. Организационная структура управления ООО «ОЗОН»

* главному лаборанту - функция технического обеспечения производства и развития предприятия;
* заместителю Генерального директора по производству - функция оперативного управления производством и планирование;
* заместителю Генерального директора по коммерческим вопросам - функция обеспечения производства и сбыта продукции, внешне­экономические связи. Управление транспортным обслуживанием;
* заместителю директора по финансам - осуществление материального и хозяйственного учета, контроль за движением денежных потоков, взаимосвязь с финансовыми и налоговыми органами.

Кроме перечисленных выше руководителей Генеральному директору напрямую подчинены: юрист, канцелярия, кадровая служба.

Анализ основных технико-экономических показателей ООО «ОЗОН» за 2014-2015 гг., представлен в таблице 1.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности

ООО «ОЗОН» за 2016-2017 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2016 | 2017 | Абсолютноеотклонение |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выручка, тыс.руб. | 73275 | 78620 | 5345 |
| Себестоимость продаж, тыс.руб. | 62400 | 68497 | 6097 |
| Валовая прибыль, тыс.руб. | 10875 | 10123 | -752 |
| Прибыль от продаж, тыс.руб. | 6965 | 6893 | -72 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 1510 | 1480 | -30 |
| Основные средства, тыс.руб. | 14200 | 16800 | 2600 |
| Фондоотдача | 5,16 | 4,68 | -0,48 |
| Фондоемкость | 0,19 | 0,21 | 0,02 |
| Рентабельность продаж, % | 9,51 | 8,77 | -0,74 |

По результатам анализа видно, что выручка увеличивается в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 5345 тыс. руб. Себестоимость продаж выросла на 6097 тыс. руб. Валовая прибыль и прибыль от продаж сократились в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 752 тыс. руб. и 72 тыс. руб. соответственно. Также наблюдается снижение чистой прибыли на 30 тыс. руб. Фондоотдача имеет тенденцию к сокращению на 0,48 пункта, а фондоемкость к росту на 0,02 пункта. Рентабельность продаж в 2017 г. по сравнению с 2016 г. незначительно сократилась на 0,74%, что является отрицательной динамикой.

## **2.2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов**

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность производства, эффективность использования оборудования, машин механизмов повышения производительности труда и других экономических показателей. Проведем анализ структуры персонала в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг. в таблице 2.

Таблица 2

Анализ структуры персонала в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. |
| Чел. | Уд.вес,% | Чел. | Уд.вес,% | Чел. | Уд.вес,% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Всего персонал предприятия, в т.ч. | 382 | 100 | 381 | 100 | 375 | 100 |
| 2. | Рабочие | 339 | 88,75 | 338 | 88,72 | 333 | 88,80 |
| 3. | Руководители | 29 | 7,58 | 29 | 7,61 | 29 | 7,73 |
| 4. | Специалисты | 13 | 3,41 | 13 | 3,41 | 12 | 3,20 |
| 5. | Служащие | 1 | 0,26 | 1 | 0,26 | 1 | 0,27 |

Структура персонала за 2015-2017 гг. практически не изменялась. Необходимо отметить, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. среднесписочная численность персонала сократилась на 6 чел.[[9]](#footnote-9)

Проведем анализ структуры персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг. в таблице 3.

Структура персонала по половому составу в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Половой состав персонала | 2015 г. | 2016г. | 2017 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Всего персонал предприятия, чел. | 382 | 381 | 375 |
| Мужчины, чел. | 245 | 245 | 241 |
| Удельный вес мужчин в структуре штата, % | 64,13 | 64,30 | 64,27 |
| Женщины, чел. | 137 | 136 | 134 |
| Удельный вес женщин в структуре штата, % | 35,87 | 35,70 | 35,73 |

Проведем анализ состава персонала ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг. в таблице 4.

Таблица 4. Анализ состава персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | План 2017 г. | Факт 2017 г. | Абсолютноеотклонение,(+,-) | Процент выполнения плана, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Всего персонал предприятия, чел., в т.ч. | 376 | 375 | -1 | 99,73 |
| 2. | Рабочих, из них | 333 | 333 | 0 | 100 |
| 3. | основных | 310 | 307 | -3 | 99,32 |
| 4. | вспомогательных, в т.ч. | 23 | 26 | 3 | 113,04 |
| 5. | станочников | 5 | 5 | 0 | 100 |
| 6. | подручных | 4 | 5 | 1 | 125 |
| 7. | повременщиков | 14 | 16 | 2 | 114,29 |
| 8. | Руководители | 30 | 29 | -1 | 96,67 |
| 9. | Специалисты | 14 | 12 | -2 | 90,91 |
| 10. | Служащие | 1 | 1 | 0 | 100 |
| 11. | Соотношение между основными и вспомогательными рабочими | 13,43 | 11,81 | -1,63 | 87,89 |
| 12. | Выпуск продукции, тыс.руб. | 80586 | 81400 | 814 | 101 |

Из таблицы 4 видно, что план по составу персонала практически выполняется. В частности по рабочим наблюдается абсолютное соответствие фактической численности плановой. Тем не менее, в процессе расчета абсолютного отклонения не принимается во внимание уровень выполнения производственного плана, поскольку плановая численность рассчитана на плановый объем, то есть на 100% выполнения плана. В этой связи следует скорректировать численность плановую на объем выполнения плана по продукции согласно формуле:

Чпл. скор. = Чпл .\* Квп,

где, Чпл. скор. - плановая численность рабочих скорректированная,

Чпл. - плановая численность рабочих,

Квп - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

Чпл. скор. = 333 \* 1,01 = 336 чел.

Таким образом, для производства фактического объема продукции необходимо 336 чел. Иными словами наблюдается относительный недостаток численности рабочих в количестве 3 человек.

# **3 Анализ использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»**

## **3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН»**

К основной особенности кадров относится то, что помимо выполнения производственных функций, они выступают активной составляющей производственного процесса.

Именно персонал может способствовать повышению эффективности производственного процесса, и наоборот, относиться безразлично к результатам функционирования организации, на которой работают, или противодействовать нововведениям, если они нарушают привычный для них режим работы. Комплексное использование трудовых ресурсов можно оценить по уровню использования фонда рабочего времени, на который значительно влияет численность рабочих, количество отработанных дней одним рабочим за отчетный период и средняя продолжительность рабочего дня. Анализ использования фонда рабочего времени рассмотрим в таблице 5.

Таблица 7.Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | Абсолютное отклонение (+,-) |
| 2016 г. от 2015 г. | 2017 г. от 2016 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Численность работников, чел(ЧР) | 382 | 381 | 375 | -1 | -6 |
| 2. | Календарный фонд времени, дни | 365 | 365 | 365 | - | - |
| 3. | Праздничные и выходные дни | 101 | 101 | 101 | - | - |
| 4. | Номинальный фонд рабочего времени, дн. | 264 | 264 | 264 | - | - |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Неявки на работу, дн., в т.ч. | 39 | 46 | 49 | 7 | 3 |
|  | отпуска ежегодные и учебные, дн. | 22 | 26 | 28 | 4 | 2 |
|  | неявки по болезни, дн. | 17 | 20 | 21 | 3 | 1 |
|  | простои, дн. | - | - | - | - | - |
|  | Явочный фонд рабочего времени,дн(Д) | 225 | 218 | 215 | -7 | -3 |
|  | Общаяпродолжительность рабочего дня, час (П) | 8 | 8 | 7,5 | - | - |
|  | Общий фонд рабочего времени, чел/час (ФРВ) = ЧР х Д х П | 687600 | 664464 | 604688 | -23136 | -59776 |

Из данных таблицы 5 видно, что фонд рабочего времени ООО «ОЗОН» сократился в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 59776 чел./час.

ФРВ 2015 г. = 382 х 225 х 8 = 687600 чел./час.

ФРВ 2016 г. = 381 х 218 х 8 = 664464 чел./час.

ФРВ 2017 г. = 375 х 215 х 7,5 = 604688 чел./час.

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени за 2017 год увеличился за счет изменения:

1) численности работников

А ФРВ чр = (375 - 381) х 225 х 8 = - 10800 чел./час.

2) количества отработанных дней одним работником А ФРВ д = 375 х (215 - 218) х 8 = - 9000 чел./час.

3) продолжительности рабочего дня

А ФРВ п = 375 х 215 х (7,5 - 8) = - 40313 чел./час.

Таким образом, снижение численности на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сократился на 59776 чел/час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

К важнейшему показателю эффективности использования трудовых ресурсов относится производительность труда. Производительность труда может выражаться показателем проданной продукции на одного работника и показателем трудоёмкости единицы продукции. Интенсивность труда отражает уровень труда, затраченный в единицу времени, квалификация работника, прогрессивность техники и технологии, уровень организации производства и др. Данные факторы определяют часовую выработку рабочего.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

В таблице 6 рассчитаем показатели эффективности использования персонала.

Таблица 6. Анализ эффективности использования персонала в ООО «ОЗОН» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | Абсолютное отклонение (+,-) |
| 2016 г. от 2015 г. | 2017 г. от 2016 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Численность работников, чел (ЧР) | 382 | 381 | 375 | -1 | -6 |
| 2. | Выручка, тыс. руб. | 76400 | 73275 | 78620 | -3125 | 5345 |
| 3. | Среднегодовая производительность труда, тыс.руб./чел. | 200,00 | 192,32 | 209,65 | -7,68 | 17,33 |
| 4. | Среднедневная производительность труда, тыс.руб./чел. | 0,89 | 0,88 | 0,98 | -0,01 | 0,1 |
| 5. | Среднечасовая производительность труда, тыс.руб./чел. | 0,11 | 0,11 | 0,12 | - | 0,01 |
| 6. | Годовой фонд заработной платы, тыс.руб. | 4830 | 4790 | 4312 | -40 | -478 |

Среднегодовая производительность труда рассчитывается следующим образом:

ГВ 2015 г. = 76400 / 382 = 200 тыс. руб./чел.

ГВ 2016 г. = 73275 / 381 = 192,32 тыс. руб./чел.

ГВ 2017 г. = 78620 / 375 = 209,65 тыс. руб./чел.

Среднегодовая производительность труда в 2016 г. по сравнению с 2015 г. сократилась на 7,68 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. выросла на 17,33 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой.

Среднедневная производительность труда рассчитывается следующим образом:

ДВ 2015 г. = 200 / 225 = 0,89 тыс. руб./чел.

ДВ 2016г. = 192,32 / 218 = 0,88 тыс. руб./чел.

ДВ 2017 г. = 209,65 / 215 = 0,98 тыс. руб./чел.

Среднедневная производительность труда в 2016 г. по сравнению с 2015 г. снизилась на 0,01 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 0,1 тыс. руб./чел.

Среднечасовая производительность труда рассчитывается следующим образом:

ЧВ 2015 г. = 0,89 / 8 = 0,11 тыс. руб./чел.

ЧВ 2016 г. = 0,88 / 8 = 0,11 тыс. руб./чел.

ЧВ 2017 г. = 0,98 / 8 = 0,12 тыс. руб./чел.

Среднечасовая производительность труда в 2015 г. и 2016 г. оставалась неизменной и составляла 0,11 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. выросла незначительно на 0,01 тыс. руб./чел., что все же является положительной динамикой.

Необходимо отметить, что фонд заработной платы имеет тенденцию к снижению: в 2016 г. по сравнению с 2015 г. на 40 тыс. руб., а в 2017г. по сравнению с 2016 г. на 478 тыс. руб. Это может свидетельствовать о снижении мотивации сотрудников.

## **3.2 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в организации**

В целом, подводя итог по анализу эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» можно сделать вывод, что трудовые ресурсы на предприятии используются эффективно, но не на полную мощность.

В процессе проведенного анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов были выявлены внутрихозяйственные резервы.

С целью повышения эффективности использования резервов трудовых ресурсов необходимо осуществить соответствующие мероприятия.

В процессе своей деятельности организация должна оценить ресурсы, имеющиеся в ее распоряжении, установить ключевые и важные направления расходования ресурсов, а также оценить возможности дополнительного привлечения ресурсов со стороны.

Экономический аспект проблемы выбора состоит в выборе варианта использования ограниченных ресурсов, обеспечивающего максимальный уровень доходности.

Основными рекомендациями роста эффективности использования трудовых ресурсов будут являться мероприятия по росту производительности труда и устранению целодневных и внутрисменных простоев.

Как правило, совершенствование организации труда проводят посредством:

* оптимизации форм разделения и кооперации труда;
* улучшением организации и обслуживания рабочих мест;

- рационализацией передового опыта;

- использованием прогрессивной техники и технологии.

Все вышеперечисленные межотраслевые направления совершенствования организации труда универсальны для предприятий любого уровня и формы собственности, для работников любой категории.

В результате проведенного анализа выявлено, что в целом коэффициент постоянства кадров в ООО «ОЗОН» достаточно высокий, показатели производительности труда в 2017 г. по сравнению с 2016 г. растут. Однако, анализ фонда рабочего времени выявил внутрихозяйственные резервы.

Так, снижение численности в 2015 г. по сравнению с 2016 г. на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сократился на 59776 чел/час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

С целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» необходимо провести следующие мероприятия.

1. Для снижения потерь рабочего времени следует внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за выполнение планового фонда рабочего времени на основании различных доплат.

2. Для повышения производительности труда необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала.

3. С целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

В результате проведенного анализа потерь рабочего времени выявлено, что ключевой их причиной выступает уравнительная система оплаты труда, зависящая только от квалификационных разрядов рабочих. В этой связи необходимо использовать оплату труда как инструмент стимулирования работы. Индивидуальный доход работника организации должен устанавливаться исходя из его личного трудового вклада, качества труда, результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. В этой связи в ООО «ОЗОН» необходимо внедрить систему повышающих и понижающих коэффициентов, учитывающих различные условия выполнения работы. Это будет способствовать более эффективно распределять виды доплат к заработной плате и будет стимулировать работников к труду и росту показателей производительности.

Также необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала, с целью устранения внутрисменных потерь рабочего времени, повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Кроме этого, с целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

Проведение предложенных мероприятий в ООО «ОЗОН» в тесной взаимосвязи и постоянно будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.[[10]](#footnote-10)

# **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В первой главе данной работы исследованы теоретико­-методические аспекты анализа трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой главный ресурс любой организации, качественное и эффективное использование которого во многом определяет результаты финансово-хозяйственной деятельности компании и ее конкурентоспособность.

Анализ трудовых ресурсов предприятия является элементом механизма управления предприятием и направлен на повышение эффективности использования персонала и снижение на этой основе издержек производства, экономию затрат и ресурсов живого труда на единицу выпускаемой продукции.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Результат анализа обеспеченности трудовых ресурсов и эффективности их использования зависит от достоверности исходной информации, ее полноты и качества.

На предприятии исходная информация для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов достаточно разнообразна, в нее входят: данные бухгалтерского учета; статистическая и оперативная отчетность предприятия; проектно-сметная документация; первичная документация; результаты целевых обследований и наблюдений; планы по труду и т.д.

Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов быть комплексным и системным. Это означает, что в процессе его проведения должны устанавливаться ведущие факторы, влияющие на изменение трудовых показателей. В этой связи в ходе анализа следует выявлять внутрихозяйственные резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов - повышения производительности труда и рационального использования фонда рабочего времени.

Во второй главе дана краткая характеристика ООО «ОЗОН», проведен анализ обеспеченности ООО «ОЗОН» трудовыми ресурсами.

ООО «ОЗОН» осуществляет производство лекарственных препаратов.

По результатам анализа технико-экономических показателей видно, что выручка увеличивается, так в 2015 г. по сравнению с 2016 г. на 5345 тыс. руб. Себестоимость продаж выросла на 6097 тыс. руб. Валовая прибыль и прибыль от продаж сократились в 2015 г. по сравнению с 2016 г. на 752 тыс. руб. и 72 тыс. руб. соответственно. Также наблюдается снижение чистой прибыли на 30 тыс. руб. Фондоотдача имеет тенденцию к сокращению на 0,48 пункта, а фондоемкость к росту на 0,02 пункта. Рентабельность в 2017 г. по сравнению с 2016 г. незначительно сократилась на 0,74%, что является отрицательной динамикой.

В ходе анализа обеспеченности персонала трудовыми ресурсами выявлено, что структура персонала за 2015-2017 гг. практически не изменялась. Необходимо отметить, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. среднесписочная численность персонала сократилась на 6 чел.

Наибольший вес в структуре штата ООО «ОЗОН» в 2015-2017 гг. по половому составу занимают мужчины.

Анализ движения персонала показал, что в 2017 г. в ООО «ОЗОН» выбыло 30 чел., из которых 21 чел. уволились по собственному желанию. В 2017 г. в организацию было принято 24 чел. Коэффициент оборота по приему в 2016 г. по сравнению с 2017 г. увеличился на 0,019 пункта, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизился на 0,02 пункта.

Коэффициент оборота по выбытию в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 0,003 пункта, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизился на 0,007 пункта. Коэффициент текучести кадров в 2017 г. выше, чем в 2016 г. на 0,014 пункта, но зато ниже, чем в 2017 г. на 0,15 пункта. В процессе анализа необходимо тщательно изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести в 2015 г. по отношению к 2016 г., и разработать мероприятия по его снижению в перспективе и довести до оптимальной величины, так как рост текучести персонала может отрицательно сказывается на эффективности работы предприятия. Коэффициент постоянства кадров в 2016 г. по сравнению с 2015 г. снизился на 0,003 пункта, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличился на 0,007 пункта. В целом, коэффициент постоянства кадров достаточно высокий в организации.

Анализ эффективности использования персонала выявил, что снижение численности на 6 чел. привело к сокращению фонда рабочего времени на 10800 чел./час. Снижения количества отработанных дней 1 рабочим на 3 дн. способствовало уменьшению фонда рабочего времени на 9000 чел./час. Уменьшение продолжительности рабочего дня на 0,5 часа привело к снижению фонда рабочего времени на 40313 чел./час. В целом, фонд рабочего времени в 2017 г. по сравнению с 2016 г. сократился на 59776 чел/час. Для эффективного использования выявленных резервов необходимо устранить целодневные и внутрисменные простои.

Среднегодовая производительность труда в 2016 г. по сравнению с 2015 г. сократилась на 7,68 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. выросла на 17,33 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой. Среднедневная производительность труда в 2016 г. по сравнению с 2017 г. снизилась на 0,01 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 0,1 тыс. руб./чел. Среднечасовая производительность труда в 2015 г. и 2016 г. оставалась неизменной и составляла 0,11 тыс. руб./чел., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. выросла незначительно на 0,01 тыс. руб./чел., что все же является положительной динамикой.

Необходимо отметить, что фонд заработной платы имеет тенденцию к снижению: в 2016 г. по сравнению с 2015 г. на 40 тыс. руб., а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 478 тыс. руб. Это может свидетельствовать о снижении мотивации сотрудников.

В третьей главе проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН».

В результате проведенного анализа выявлено, что в целом коэффициент постоянства кадров в ООО «ОЗОН» достаточно высокий, показатели производительности труда в 2015 г. по сравнению с 2014 г. растут. Однако, анализ фонда рабочего времени выявил внутрихозяйственные резервы.

С целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ОЗОН» необходимо провести следующие мероприятия.

4. Для сокращения потерь рабочего времени следует разработать и внедрить эффективную систему материального и морального стимулирования за отработку планового фонда рабочего времени на основании различных доплат.

5. Для повышения производительности труда необходимо внедрить систему повышения квалификации персонала.

6. С целью устранения выявленных внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо пересмотреть существующий на предприятии баланс рабочего времени.

Внедрение в деятельность ООО «ОЗОН» разработанных рекомендаций в тесной взаимосвязи будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Таким образом, основные задачи бакалаврской работы решены, а цель достигнута.

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (ред. от 21.07.2014 г.).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 31.01.2016 г.).

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. 05.04.2016 г.).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015 г.).

5. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. Учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 214 c.

6. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2016. - 432 c.

7. Бабосов, Е. М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - М.: ТетраСистемс, 2013. - 288 c.

8. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 212 c.

9. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2014. - 688 c.

10. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 352 c.

11. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - М.: Юрайт, 2016. - 246 c.

12. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 304 c.

13. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 462 c.

14. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2016. - 208 c.

15. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - М.: Юрайт, 2014. - 478 c.

16. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала / Т.И. Леженкина. - М.: Маркет ДС, 2016. - 232 c.

17. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник / А.А. Литвинюк. - М.: Юрайт, 2015. - 400 c.

Лихацкий, В. И. Аудит и контроллинг персонала. Учебник / В.И. Лихацкий. - М.: Издательство ГИЭФПТ, 2017. - 276 c.

18. Маслова, В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2015. - 508 c.

19. Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2017. - 272 c.

20. Никифорова, Н. А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. - М.: Окей-книга, 2017. - 128 c.

21. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - М.: Питер, 2017. - 432 c.

22. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. - М.: Юнити-Дана, 2016. - 400 c.

1. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - М.: Питер, 2017. -С. 92 [↑](#footnote-ref-1)
2. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - М.: Юрайт, 2014. – С.60 [↑](#footnote-ref-2)
3. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и Ко, 2015 – С. 74 [↑](#footnote-ref-3)
4. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала / Т.И. Леженкина. - М.: Маркет ДС, 2016. – С. 50 [↑](#footnote-ref-4)
5. Лихацкий, В. И. Аудит и контроллинг персонала. Учебник / В.И. Лихацкий. - М.: Издательство ГИЭФПТ, 2017. – С.65 [↑](#footnote-ref-5)
6. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2016. – С. 118 [↑](#footnote-ref-6)
7. Бабосов, Е. М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - М.: ТетраСистемс, 2013. – С.91 [↑](#footnote-ref-7)
8. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2016. – С.35 [↑](#footnote-ref-8)
9. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник / А.А. Литвинюк. - М.: Юрайт, 2015. – С.42 [↑](#footnote-ref-9)
10. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2014. – С. 83 [↑](#footnote-ref-10)