КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ МИНГОРИСПОЛКОМА

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

«МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

по учебной дисциплине

«Экономика организации»

**КР 57МНЭ. 011.00.00.000** **ПЗ**

Разработчик Козлов Е.И.

Руководитель Питель В.В.

МИНСК 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

Обзор литературы 5

1 Теоретические основы трудовых ресурсов предприятия 6

1.1 Структура трудовых ресурсов предприятия 6

1.2 Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия 9

1.3 Качественная характеристика трудовых ресурсов предприятия 10

2 Организационно-экономическая характеристика предприятия 12

3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия 23

3.1 Анализ качественного состава трудовых ресурсов 23

3.2 Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия 25

3.3 Пути повышения эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Санта бремор» 27

Заключение 29

Список использованных источников 30

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе жизни в деятельности и развитии любой организации особую и очень важную роль играет ее персонал. Вo всех экoномических системах главной прoизводительной силой является человек - персонал организации. Своим трудом он создаёт материальные ценности. Труд является основой и непременным условием существования и жизнедеятельности общества и индивидов. В процессе труда создаются материальные и духовные ценности, а также услуги для удовлетворения потребностей; развиваются и сами работники. Чем больше и качественнее работники - человеческий капитал - во всякой организации или фирме, тем лучше она работает. Люди, персонал служат на предприятии одновременно экономическим ресурсом и основным фактором производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка.

Основными задачами анализа эффективности  использования  трудовых ресурсов являются изучение и оценка обеспеченности предприятия и его  структурных подразделений  трудовыми  ресурсами  в  целом, а также по категориям и профессиям; определение и изучение показателей текучести кадров; выявление  резервов  трудовых  ресурсов,  более  полного и эффективного их использования.

Показатели производительнoсти труда, характеризующие использование трудовых ресурсов на предприятии, применяются для планирования потребности в рабочей силе, распределения трудовых ресурсов пo oтраслям производства, при планировании фонда оплаты труда, а также для выявления резервов роста прoизводительнocти труда на отдельных операциях и участках, пo oтраслям и в целом по предприятию. Проблема эффективности использования ресурсов занимает довольно важное место среди всех проблем в экономике фирмы. Эффективность использования ресурсов (трудовых, производственных, финансовых) способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

От эффективности трудовой деятельности зависят масштабы и темпы экономического и социального прогресса. Поэтому анализ и содержания и динамики показателей результатов труда имеет важное значение для формирования экономической и социальной политики.

Актуальность темы исследования определяется тем, что на результаты хозяйственной деятельности организации, динамику выполнения планов предприятия оказывает влияние степень использования трудовых ресурсов. Анализ трудовых ресурсов позволяет вскрыть резервы повышения эффективности за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих и их рабочего времени. Все это определяет достаточно высокую степень как общественной, так и практической значимости рассматриваемого направления в анализе экономической деятельности организации.

Цель курсовой работы - проведение анализа обеспеченности и использования трудовых ресурсов, разработка рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в СП ООО «Санта Бремор». Объектом исследования в курсовой работе является предприятие СП ООО «Санта Бремор», а предметом - оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Целью данной работы является исследование экономической эффективности использования трудовых ресурсов в СП ООО «Санта Бремор». В соответствии с поставленной целью, в курсовой работе решаются следующие задачи:

- изучить роль персонала организаций на современном этапе в Республике Беларусь;

- ознакомиться с организационно-экономической характеристикой предприятия и проанализировать его деятельность за три года;

- проанализировать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов в СП ООО «Санта Бремор»;

* предложить пути повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов СП ООО «Санта Бремор»;

Данной темой исследования занимались как отечественные, так и многие зарубежные ученые. Среди которых можно выделить таких как: Ильин А.И «Экономика предприятия»,Рачек С.В. «Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности», Карлоф Б. В. «Деловая стратегия», В. Ф. Пархоменко - «Трудовые ресурсы и многое другое».

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Итак в чем смысл такого понятия как трудовые ресурсы в целом и трудовые ресурсы конкретного предприятия в частности?

Для ответа на этот вопрос обратимся к учебнику А.И. Ильина «Экономика предприятия». Согласно мнению Ильина А.И.: «Трудовые ресурсы — это часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве».

Если же обратимся к каким-либо другим источникам то можно заметить что данное определение практически ничем не отличается от определения других авторов. К примеру по мнению В. Ф. Пархоменко - «Трудовые ресурсы – это часть населения, которая в силу совокупности физических и духовных способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудиться в сфере услуг». Или же определение предоставленное Стаселовичем В. А - «трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав».

Практически также и с ответом на вопрос что же такое трудовые ресурсы конкретного предприятия - подробнейший ответ дают Рачек С.В. В своей книге «Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности». По мнению этого автора: «трудовые ресурсы предприятия — это часть трудовых ресурсов страны, занятая на данном предприятии (персонал предприятия)», или же определение из книги «Деловая стратегия» Карлофа Б. В. - «Кадры или трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.»

Однако по мнению автора данной курсовой работы именно В. Ф. Пархоменко и Рачек С.В. дали наиболее подробный ответ на этот вопрос.

Исходя из всего вышесказанного в данной курсовой работе будут использованы именно эти определения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Структура трудовых ресурсов предприятия

Трудовые ресурсы – это часть населения, которая в силу совокупности физических и духовных способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудиться в сфере услуг

Трудовые ресурсы предприятия — это часть трудовых ресурсов страны, занятая на данном предприятии (персонал предприятия).

Значение персонала как особого ресурса предприятия постоянно возрастает по следующим причинам:

* инвестиционный и наукоемкий характер современного производства;
* усиление в условиях конкуренции роли качества и научно-технического уровня продукции;
* повышение значимости творческого труда всех работников;
* коллективный характер труда, обусловленный усложнением техники и технологии;
* развитие в труде предпринимательских начал.

Персонал предприятия в зависимости от характера участия в производственно-хозяйственной деятельности делится на две группы: промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности); непромышленный персонал (персонал неосновной деятельности).

В состав промышленно-производственного персонала включаются работники:

* основных и вспомогательных цехов, включая работников силовых, инструментальных, компрессорных цехов, пароводоснабжения и т. п.;
* подсобных производств: лесозаготовок, торфоразработок, карьеров, тарных цехов, производства строительных материалов, работники типографий и т. п.;
* обслуживающие электрические и тепловые сети, подстанции (эксплуатация и ремонт), работники производственных служб энергоуправлений;
* транспортных цехов (железнодорожного, автомобильного, водного и других видов транспорта), предприятий, преимущественно обслуживающих производств;
* занятые на погрузочно-разгрузочных работах, включая обслуживание потребителей; работники предприятий (проводники), сопровождающие грузы до станции назначения;
* научно-исследовательских, конструкторских, проектно-конст-рукторских, технологических организаций, находящихся на балансе предприятия (объединения);
* лабораторий, включая работников лабораторий, занятых на опытных, экспериментальных и научно-исследовательских работах, дозиметрических лабораторий; работники, занятые в конструкторских отделах (бюро) предприятия, включая случаи, когда они выполняют работу и для других предприятий и организаций;
* занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции;
* занятые пусконаладочными работами, а также освоением (подготовкой) производства на новых предприятиях и объектах включаются в состав промышленно-производственного персонала с момента ввода предприятия или отдельных цехов в эксплуатацию;
* основного производства, занятые рекультивацией земель;
* занятые на очистных сооружениях, состоящих на балансе предприятия, полностью или частично обслуживающих производство;
* холодильников, узлов связи, информационно-вычислительных центров, машиносчетных станций (бюро), состоящих на балансе промышленного предприятия, включая и те, которые выполняют работы и для других предприятий;
* всех видов охраны (военизированной первой категории, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данного промышленного предприятия;
* заводоуправлений, управления головного предприятия, обособленного аппарата производственного объединения со всеми отделами и бюро, включая отделы материально-технического снабжения и сбыта, складов сырья, материалов, готовой продукции, а также работников по уборке заводской территории и работников аппарата отдела жилищно-коммунального хозяйства, если этот отдел является структурным подразделением заводоуправления;
* занятые капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств своего предприятия, а также зданий и сооружений, относимых к основным промышленно-производственным фондам предприятия;
* сборно-обменных пунктов при предприятиях по ремонту;
* технических библиотек;
* занятые подготовкой кадров, а также лица, проходящие обучение за счет средств основной деятельности.

В состав непромышленного персонала включаются работники:

* транспорта, состоящего на балансе предприятий и обслуживающего жилищное хозяйство, коммунальные предприятия и другие организации неосновной деятельности, а также лесосплава;
* дирекции строящегося предприятия, а также отдельные работники, осуществляющие технический надзор за строительством, численность и фонд заработной платы которых предусмотрены сметой строительства;
* занятые на капитальном ремонте зданий и сооружений, производимом хозяйственным способом;
* торговли, предприятий, постоянно занятых заготовкой сельскохозяйственных продуктов, а также сельскохозяйственного сырья для промышленной переработки;
* подсобных сельскохозяйственных предприятий, состоящих на балансе промышленных предприятий;
* лесного хозяйства промышленных предприятий и других организаций;
* предприятий мясной и молочной промышленности, занятые завозом готовой продукции в розничную торговую сеть (грузчики, диспетчеры, экспедиторы, водители автомобилей);
* по сбору металлолома. К ним относятся лица, работающие в конторах по сбору металлолома и занимающиеся оформлением документов, приемкой и отправкой металлолома, заключением договоров на доставку его из других предприятий, организаций;
* редакций газет и радиовещания;
* занятые пусконаладочными работами, а также подготовкой и освоением производства на вновь вводимых предприятиях и объектах до момента их ввода в эксплуатацию, содержащиеся за счет средств основной деятельности промышленных предприятий при условии, что они предусмотрены по непромышленным организациям;
* изыскательно-разведочных групп и партий промышленного предприятия;
* жилищного хозяйства;
* коммунальных предприятий и предприятий бытового обслуживания населения: гостиниц и общежитий для приезжих, парикмахерских, бань (кроме работников бань и прачечных, обслуживающих непосредственно на производстве персонал данного предприятия) и т.п.; занятые озеленением территории;
* обслуживающие медицинские учреждения (медсанчасти, здравпункты, профилактории, пансионаты с лечением и т.п.), подсобные рабочие, сантехники, электрики и др. Работники санпостов и дезинфекционных барьеров промышленных предприятий, занятые проведением противоэпидемических мероприятий;
* оздоровительных учреждений и учреждений отдыха (детских лагерей отдыха, домов отдыха, пансионатов без лечения и т. п.);
* учреждений физической культуры (стадионов, дворцов спорта, спортивных залов, спортивных баз, спортивных клубов, бассейнов и т.п.);
* туризма (турбаз и т. п.);
* учебных заведений и курсов;
* учреждений дошкольного воспитания (детских садов, яслей, яслей-садов);
* учреждений культуры (дворцов и домрв культуры, клубов, библиотек, кроме технических, и т. п.).
* Промышленно-производственный персонал по выполняемым функциям делится на следующие группы:
* рабочие лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.;
* руководители работники, занимающие должности руководителей предприятия и его структурных подразделений, а также их заместители; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.);
* специалисты — работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности;
* технические исполнители — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, подразделяются:

1. на основных — непосредственно занятых в процессе производства продукции;
2. вспомогательных занятых обслуживанием технологического процесса.

Таким образом можно сделать вывод что трудовые ресурсы играют одну из важнейших ролей в развитии предприятия, так как их качество напрямую влияет на выпускаемую продукцию или на оказываемые услуги. Персонал предприятия в зависимости от характера участия в производственно-хозяйственной деятельности делится на две группы: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал, а в зависимости от характера участия в производственном процессе подразделяются на и вспомогательных.

1.2 Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия

Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия в первую очередь определяется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность — это численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также временную работу на срок один день и более со дня зачисления их на работу, при этом учитываются как фактически работающие, так и временно не работающие (находящиеся в отпуске, на лечении и т.д.).

В списочный состав не включаются:

* рабочие, привлеченные для выполнения разовых работ;
* работники, принятые на работу по совместительству с других предприятий;
* безработные, привлекаемые на общественные работы;
* работники, направленные предприятием на обучение с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия.

Для определения величины средней заработной платы по предприятию из численности работников списочного состава, как правило, исключаются следующие категории работников:

* находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
* находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы;
* находящиеся под следствием до решения суда.

Явочная численность — это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество неявок (отпуска, болезни, командировки и т.д.). Ее средняя величина определяется аналогично величине списочной численности.

Для определения численности работников за определенный период используется среднесписочная численность. Она применяется для расчета производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Причем численность работников за праздничный (выходной, нерабочий) день принимается равной списочной численности за предшествующий день.

Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12) независимо от того, сколько месяцев фактически проработало предприятие в квартале (году).

Исходя из всего вышеописанного можно понять что количественная характеристика предприятия напрямую зависит от таких показателей как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

1.3 Качественная характеристика трудовых ресурсов предприятия

Качественную характеристику трудовых ресурсов определяют с помощью следующих показателей.

Коэффициент выбытия кадров (Квк) — отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период (Рув), к среднесписочной численности работников за тот же период (Р):

(1.1)

Коэффициент приема кадров (Кпк) отношение количества работников, принятых на работу заданный период (Рп), к среднесписочной численности работников за тот же период (Р):

(1.2)

Коэффициент стабильности кадров () отношение количества работников, проработавших весь отчетный период (Р1) к среднесписочной численности работников за этот же период:

(1.3)

Коэффициент текучести кадров (Ктк) — отношение численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных по внеплановым причинам (по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) (Рув), к среднесписочной численности за тот же период (Р):

(1.4)

Коэффициент численности основных рабочих (Кор) определяется по формуле

(1.5)

где Рор — среднесписочная численность основных рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.; Р - среднесписочная численность всех рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.

Использование рабочего времени предполагает оценку количества отработанного времени одним работающим, средней продолжительности рабочего дня, количества недопроизведенной продукции в связи с неполным использованием плановой продолжительности рабочего периода (месяца, года) и установленной продолжительности рабочего дня, а также количества неработавших рабочих в связи с потерями рабочего времени.

Таким образом, достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высoкий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

В качестве объекта исследования для данной курсовой работы было выбрано частное предприятие ООО «Санта Бремор». Юридический адрес ул. Катин Бор, 106, г. Брест.

Группа компаний SANTA – это вертикально интегрированный холдинг, первая компания которого была основана в 1993 году. Все начиналось с небольшого семейного бизнеса, который был образован Михаилом Леонидовичем Мошенским.

Сегодня холдинг включает более 40 компаний, среди которых поставщики сырья, производители готового продукта, дистрибуционные, логистические компании, розничная сеть супермаркетов, ресторанный и гостиничный бизнес, девелоперский бизнес, добыча рыбы и сельское хозяйство.

В состав группы компаний входят предприятия, которые играют важную роль в экономической и социальной жизни региона и страны: ОАО «Савушкин Продукт» – один из крупнейших производителей натуральной молочной продукции Восточноевропейского региона; СП «Санта Бремор» ООО – один из крупнейших мультикатегорийных производителей продуктов питания в Европе; ООО «Санта Ритейл» - быстрорастущая крупная национальная розничная сеть; Унитарное предприятие «Санта Рест» – один из флагманов региона в гостинично-ресторанном бизнесе и другие.

Основная сфера деятельности - производство продуктов питания однако данная организация также занимается такими сферами деятельности как: дистрибуция,логистика, розничная торговля, ресторанный и гостиничный бизнес, девелоперский бизнес, сельское хозяйство.

«Санта Бремор» – мультикатегорийный производитель продуктов питания, один из самых крупнейших в Европе. Начиная работу в 1998 году с переработки сельди, сегодня компания выпускает более 1000 наименований продуктов питания в 13 категориях: сельдь, красная рыба, морепродукты, продукты из сурими, икра, икра мойвы в соусе, икра имитированная, спреды, рыбные консервы, продукты из водорослей, салаты, полуфабрикаты из теста, мороженое и многие другие виды продукции.

Рассматривая рынок в Республики Беларусь наряду с СП «Санта Бремор» ООО основными конкурентами предприятия:

1. ИП «Морозпродукт» (г. Марьина Горка) - годовой выпуск около 5 000 тонн продукции, торговая марка «Гоша»;

2. Хладокомбинат №2 концерна Мясомолпром (г. Минск) - годовой выпуск около 7 000 т продукции;

3. Гормолозавод концерна Мясомолпром (г. Витебск) - годовой выпуск около 2 500 т продукции;

4. ПФ «Мороженое» концерна Мясомолпром (г. Могилев) - годовой выпуск около 1 000 т продукции;

5. ПФ «Мороженое» концерна Мясомолпром (г. Брест) годовой выпуск около 800 т продукции, торговая марка «Тимоша»;

6. «МТВ-фирма» (г. Гомель).

Если рассматривать российский рынок (европейскую часть), следует учитывать объемы следующий производителей:

1. СП «Айс-Фили» (г. Москва) - годовой выпуск около 70 000 т товара;

2. «Волшебный фонарь» (г. Москва) - годовой выпуск около 1 000 т товара;

3. Фирма «Мороженое» (г. Калуга) - годовой выпуск около 6 000 т товара;

4. Фирма «Петрохолод» (г. Санкт-Петербург) - годовой выпуск около 2 000 т товара;

Таким образом, ООО «Санта Бремор» на внутреннем рынке занимает сегмент по реализации мороженого с долей около 25%. Доля рынка мороженного европейской части Российской Федерации значительна меньше и составляет около 5% - 7%.

В структуру ООО «Санта Бремор» входят цех мороженного и два цеха по переработке рыбы и морепродуктов. Общая площадь земельного участка предприятия составляет 3,5 га. Предприятие является крупной производственной базой по переработке рыбной продукции. Производительность цеха по переработке рыбы, расположенный на территории СП «Санта Бремор» ООО. Площадь рыбоперерабатывающего цеха составляет 6198 м. кв., из них:

- основное производство-1041 м. кв.;

- складские помещения 362 м. кв.;

- бытовые помещения 745 м. кв.

Площадь цеха по производству мороженного-970.2 м. кв., бытовые помещения 258.6 м. кв. В производственных цехах установлено современное оборудование из Германии, Голландии, Италии, Польши, Литвы.

Что касаемо анализа работы предприятия по разработке экономической стратегии то здесь все происходит следующим образом: собрание участников предприятия выбирает из своего состава председателя сроком на 3 года, который руководит работой собрания участников, председательствует на заседаниях собрания участников, созывает заседания собраний участников и контролирует выполнение его решений, подписывает протоколы заседаний собрания.

Исполнительным органом ООО «Санта Бремор» является дирекция предприятия. Дирекция осуществляет руководство текущей деятельностью предприятия. Членами дирекции являются директор, его заместители, а также главный бухгалтер ООО «Санта Бремор». Директор, его заместители назначаются на пятилетний срок с возможностью назначения на новый срок на контрактной основе. Директор подотчетен собранию участников ООО «Санта Бремор» и несет перед ним ответственность за осуществление деятельности предприятия и выполнение возложенных на него задач и функций.

Директор предприятия ООО «Санта Бремор» осуществляет текущее руководство деятельностью предприятия, обеспечивает выполнение решений учредителя, несёт ответственность за деятельность предприятия; представляет его интересы на всех предприятиях, учреждениях и организациях, распоряжается имуществом и средствами в пределах, установленных учредителем, заключает договора, в том числе трудовые, выдаёт доверенности, открывает в банках расчётный и другие счета, принимает на работу и увольняет работников, издаёт приказы и даёт указания, обязательные для исполнения всеми подчинёнными ему работниками.

Персонал предприятия ООО «Санта Бремор» комплектуется из белорусских и иностранных граждан. Производственные и трудовые отношения, включая вопросы найма и увольнений, условия оплаты труда, режим работы и отдыха, работающих на предприятии белорусских граждан, их социальное обеспечение и страхование регулируются как коллективным договором, так и индивидуальными договорами и действующим законодательством Республика Беларусь.

Иностранные специалисты привлекаются для работы на предприятии на основе договоров, заключаемых с каждым отдельным специалистом или фирмой в соответствии с законодательством Республика Беларусь. Государственное социальное страхование иностранных участников осуществляется в установленном порядке. Объём производимой продукции в организации ООО «Санта Бремор» указан в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Объём производимой продукции в организации ООО «Санта Бремор»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид продукции | Годы | | | Темп роста, % | |
| 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2020г к 2019г | 2021г к 2020г |
| Пресервы из рыбы, т. | 56 739,6 | 58 755,7 | 61 032,2 | 103,5 | 103,8 |
| Красная рыба, т. | 43 716,8 | 44 949,8 | 47 230,6 | 102,8 | 105,0 |
| Морепродукты, т. | 72 441,0 | 77 193,1 | 79 221,7 | 106,5 | 102,6 |
| Сурими, т. | 52 536,3 | 54 172,2 | 57 731,1 | 103,1 | 106,5 |
| Икра, т. | 40 416,6 | 42 381,7 | 46 122,1 | 104,8 | 108,8 |
| Консервы, т. | 43 872,1 | 47 207,4 | 50 175,0 | 107,6 | 106,2 |
| Полуфабрикаты, т. | 27 744,3 | 27 832,5 | 30 463,6 | 100,3 | 109,4 |
| Мороженое, т. | 22 062,2 | 23 876,9 | 24 745,9 | 105,6 | 103,6 |
| Салаты, т. | 50 346,5 | 51 822,0 | 54 976,3 | 102,9 | 106,2 |
| Другая рыба, т. | 38 202,5 | 39 141,8 | 41 023,6 | 102,4 | 104,8 |
| Итого: | 448623,7 | 467 333,8 | 492 722,4 | 104.1 | 105.4 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Вся производимая продукция показывает положительную динамику из года в год. Наибольшим темпом роста в 2020 году обладают консервы, а в 2021 полуфабрикаты. Также следует обратить внимание на таблицу 2.2.

Таблица 2.2 – Прибыль ООО «Санта Бремор»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели, тыс. р. | Фактические данные | | | Темп роста, % | |
| 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2020 г. к 2019 г. | 2021 г. к 2020 г. |
| Выручка от реализа­ции продукции | 395 235 | 419 556 | 541 578 | 6,15 | 29,08 |
| Себестоимость проданной продукции | 309 453 | 344 049 | 444 342 | 11,18 | 29,15 |
| Прибыль от реализа­ции продукции | 32 133 | 27 057 | 39 537 | -15,8 | 46,12 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Выручка от реализации продукции в 2021 году по сравнению с 2020 годом увеличилась на 122 022 тыс. р. или на 29,08%, однако, сравнивая 2020 год с 2019 годом, видно, что увеличение произошло на 24 321 тыс. р. или на 6,15 %.

Себестоимость проданной продукции в 2021 году по сравнению с 2020 годом увеличилась на 100 293 тыс. р. или на 29,15%, однако, сравнивая 2020 год с 2019 годом, видно, что увеличение произошло на 34 596 тыс. р. или на 11,18 %.

Прибыль от реализа­ции продукции в 2021 году по сравнению с 2020 годом увеличилась на 12 480 тыс. р. или на 46,12%, однако, сравнивая 2020 год с 2019 годом, видно, что сокращение произошло на 5 076 тыс. р. или на 15,8 %.

Таблица 2.3 – Анализ качественного состава работников ООО «Санта бремор»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | | 2020 г. | | 2021 г. | |
| чел. | уд.  вес,% | чел. | уд.  вес,% | чел. | уд.  вес,% |
| 1. По возрасту |  |  |  |  |  |  |
| до 25 лет | 570 | 10,73 | 690 | 12,30 | 660 | 11,89 |
| 25-35 | 1320 | 24,86 | 1380 | 24,60 | 1320 | 23,78 |
| 35-45 | 2160 | 40,68 | 2250 | 40,11 | 2190 | 39,46 |
| 45-60 | 1260 | 23,73 | 1290 | 22,99 | 1380 | 24,86 |
| работающие пенсионеры | 960 | 18,08 | 900 | 16,04 | 900 | 16,22 |
| Итого: | 5310 | 100,00 | 5610 | 100,00 | 5550 | 100,00 |
| 2. По полу |  |  |  |  |  |  |
| Мужской | 4020 | 75,71 | 4200 | 74,87 | 4140 | 74,59 |
| Женский | 1290 | 24,29 | 1410 | 25,13 | 1410 | 25,41 |
| Итого: | 5310 | 100,00 | 5610 | 100,00 | 5550 | 100,00 |
| 3. По образованию: |  |  |  |  |  |  |
| Среднее | 1170 | 22,03 | 1290 | 22,99 | 1290 | 23,24 |
| средне специальное | 2250 | 42,37 | 2340 | 41,71 | 2310 | 41,62 |
| Высшее | 1890 | 35,59 | 1980 | 35,29 | 1950 | 35,14 |
| Итого: | 5310 | 100,00 | 5610 | 100,00 | 5550 | 100,00 |
| 4. По стажу: |  |  |  |  |  |  |
| до 5 лет | 1050 | 19,77 | 1380 | 24,60 | 1350 | 24,32 |
| от 5 до 15 | 1830 | 34,46 | 1920 | 34,22 | 1920 | 34,59 |
| от 15 до 25 | 1470 | 27,68 | 1410 | 25,13 | 1410 | 25,41 |
| свыше 25 лет | 960 | 18,08 | 900 | 16,04 | 870 | 15,68 |
| Итого: | 5310 | 100,00 | 5610 | 100,00 | 5550 | 100,00 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Трудовой потенциал данного предприятия можно оценить как стабильный, основную долю работников составляют молодые люди с перспективой работы на 15-25 лет.

На основе таблицы построены диаграммы персонала предприятия по возрасту, полу, образованию и стажу работы (рисунки 2.1, 2.2, 2.3, 2.4).

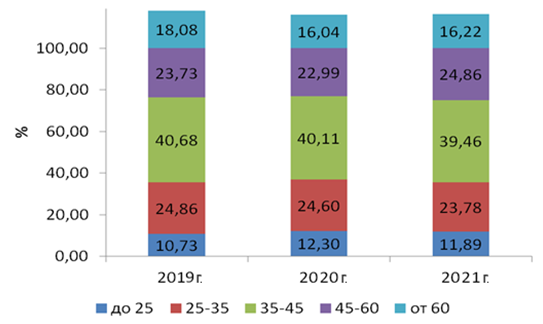


Рисунок 2.1 – Распределение персонала по возрасту

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Приведенные данные в таблице свидетельствуют о том, что коллектив ООО «Санта бремор» в основном состоит из работников от 35 до 45 лет, что составило в 2021 году 39,46% от общей численности, доля работников от 25 до 35 лет и от 45 до 60 лет практически равна между собой и составляет в 2021 году 23,78% и 24,86%, соответственно, доля работников до 25 лет 11,89%, а работающих пенсионеров – 16,22%.



Рисунок 2.2 – Распределение персонала по полу

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

По полу преобладают мужчины – в 2021 году их на предприятии числилось 138 человек (количество работников-женщин – 47 человек). Высок образовательный уровень коллектива: 76,76% работников имеют высшее и среднее специальное образование, в том числе более трети – 35,14% – высшее.

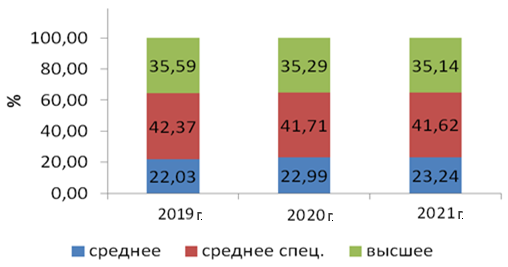


Рисунок 2.3 – Распределение персонала по образованию за 2019 -2021 гг**.**

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

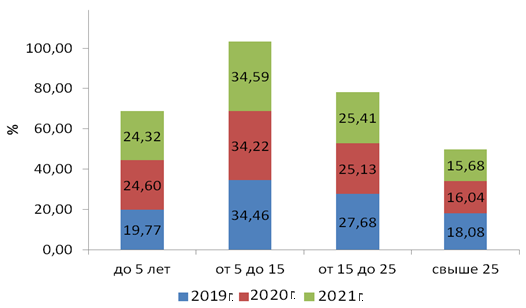


Рисунок 2.4– Распределение персонала по стажу работы

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Доля работников, стаж которых не более 5 лет, в 2021 году составила 24,32%. Работники, стаж которых составляет от 5 до 25 лет, составляет 60,0%.

По данным таблицы 2.3 можно сделать вывод, что обеспеченность ООО «Санта бремор» работниками на протяжении всех трех лет была ниже плановой: в 2019 году на 360 человек, или на 6,35%, в 2020 году на 90 человек или на 1,58 %, а в 2021 году на 150 человек или на 2,63%. При этом плановая численность персонала на протяжении рассматриваемого периода была практически на одном уровне – в 2019 году она составляла 5670 человек, в 2020 и 2021 годах – 5700 человек.

На основе таблицы 2.4 построена диаграмма обеспеченности персонала трудовыми ресурсами (рисунок 2.5).

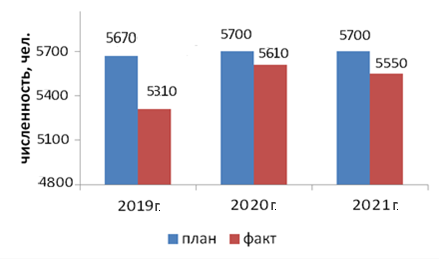


Рисунок 2.5 – Обеспеченность персонала «Санта бремор» трудовыми ресурсами

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

На рисунке 2.5 видно, что в 2020 году численность по всем категориям по сравнению с 2019 годом увеличилась на 300 человек, составив 105,65%, а в 2021 году по сравнению с 2020 годом численность снизилась на 2 человека, составив 98,93%.

Структура численности работников ООО «Санта бремор» представлена в таблице 2.5. Численность рабочих в 2020 году увеличилась на 210 человек, однако их удельный вес практически не изменился – снижение составило всего 0,52%. Также увеличилась численность ИТР – на 90 человека – в каждой категории (руководители, специалисты и служащие) прибавилось по 30 человеку.

Таблица 2.5 – Структура численности работников ООО «Санта бремор»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | | 2020 г. | | 2021 г. | | Изменение к 2020 году | | Изменение к 2021 году | |
| Числ еннос ть, чел. | уд. вес,  % | Числ еннос ть, чел. | Числ еннос ть, чел. | Числ еннос ть, чел. | уд. вес,  % | Числ еннос ть, чел. | уд. вес,  % | Числ еннос ть, чел. | уд. вес,  % |
| Среднесписочная численность, всего,  В том числе: | 5310 | 100,0 | 5550 | 5550 | 300 | 0,00 | -60 | 0,0 | -60 | 0,0 |
| Рабочие | 4230 | 79,66 | 4350 | 4350 | 210 | -0,52 | -90 | -0,77 | -90 | -0,77 |
| ИТР | 1080 | 20,34 | 1200 | 1200 | 90 | 0,52 | 30 | 0,77 | 30 | 0,77 |
| Руководители | 330 | 6,21 | 360 | 360 | 30 | 0,20 | 0 | 0,07 | 0 | 0,07 |
| Специалисты | 600 | 11,30 | 660 | 660 | 30 | -0,07 | 30 | 0,66 | 30 | 0,66 |
| Служащие | 300 | 2,82 | 6 | 6 | 30 | 0,38 | 0 | 0,03 | 0 | 0,03 |

В 2021 году численность рабочих увеличилась – на 90 человека и составила 4350 человек, удельный вес этой категории составил 78,38%. Одновременно с этим произошло увеличение численности специалистов на 30 человек, и, как следствие, удельный вес ИТР увеличился на 0,77%.

На основе данных таблицы 2.5 – Структура численности работников ООО «Санта бремор» построена диаграмма динамики трудовых ресурсов (рисунок 2.2).

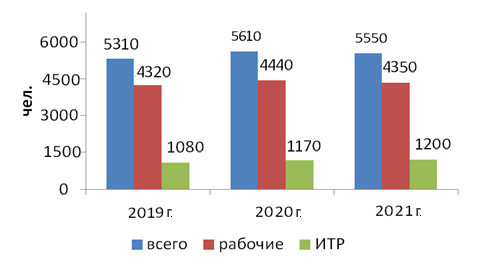


Рисунок 2.6 – Динамика трудовых ресурсов

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

На рисунке 2.6 видно, что численность персонала предприятия увеличилась в 2020 году по сравнению с 2019 годом – с 5310 до 5610 человек, а в 2021 году численность снизилась до 5550 человек. Это происходит в связи с тем, что в 2020 году увеличилась как численность рабочих, так и численность ИТР – на 210 и 90 человек, соответственно. А в 2021 году численность рабочих снизилась на 90 человек и составила 4350 человек, а численность ИТР увеличилась на 3 человека и составила 1200 человек.

Структура персонала представлена на рисунке 2.7.

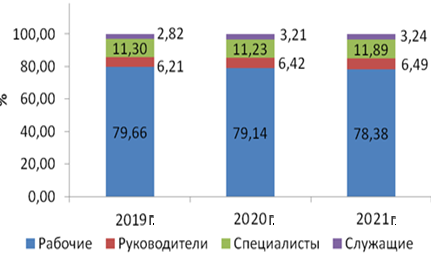


Рисунок 2.7 – Динамика структуры персонала

На рисунке 2.7 видно, что удельный вес отдельных категорий персонала изменялся на протяжении рассматриваемого периода незначительно – наиболее существенные изменения коснулись рабочих – их удельный вес снижался с 2019 по 2021 годы и в 2021 году он составил 78,38%, что на 1,28% ниже, чем показатель 2019 года.

Таблица 2.6 – Данные для анализа движения работников предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
| 1. Численность на начало года | 5340 | 5280 | 5940 |
| 2. Выбыло работающих, чел., всего в том числе: | 210 | 150 | 900 |
| 2.1. Собственное желание  в том числе: | 150 | 150 | 660 |
| а) неудовлетворенность зарплатой | 60 | 60 | 180 |
| б) уход на пенсию по возрасту | 60 | 60 | 300 |
| в) семейные обстоятельства | 30 | 30 | 180 |
| 2.2. Окончание срочного трудового договора | - | - | 90 |
| 2.3. Перевод в другие предприятия | - | - | - |
| 2.4. По состоянию здоровья, инвалидность | - | - | 60 |
| 2.5. Нарушение трудовой дисциплины | 60 | - | 90 |
| 3. Количество вновь принятых работников, чел. | 150 | 810 | 120 |
| 4. Численность на конец года, чел. | 5280 | 5940 | 5550 |
| 5. Среднесписочное число работников, чел. | 5310 | 5610 | 5160 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Анализируя данные таблицы 2.6 можно отметить, что по сравнению с предыдущими годами в 2021 году больше человек уволилось – 660 сотрудника, тогда как в 2019 и 2020 годах число выбывших по собственному желанию. оказалось лишь 150.

Стоит отметить также и тот факт, что число принятых в 2019 и 2021 годах практически одинаково – 150 и 120, соответственно, а в 2020 году принятых на работу было 810 человек.

В 2020 году предприятие «Санта Бремор» презентовало свой новый высокотехнологичный логистический комплекс. Объект возведен на территории СЭЗ «Брест» в рамках инвестиционного проекта «Строительство и обслуживание автоматизированного складского комплекса». Компания вложила в проект 11 млн. евро. Инвестиции планируется окупить за 7 лет.

Построенный в СЭЗ «Брест» логистический центр уникален для Беларуси. Прежде всего, его выделяют масштабы. Сооружение высотой с девятиэтажный дом и площадью 2900 квадратных метров предназначено для хранения более 1000 видов продуктов. Оно вмещает 12 000 палет на 11 000 тонн сырья и готовой продукции. Для поддержания температурного режима работает холодильная установка мощностью 1200 кВт. Склад разделен на секции с температурными зонами от –24 до +1 градуса.

Логистический комплекс уникален не только своими масштабами, но и высоким уровнем автоматизаци рабочих процессов. Робот-конвейер доставляет продукцию на требуемую палету и извлекает ее обратно во время отгрузки. Система самостоятельно определяет места для хранения или комплектации товаров. Для производителя с высокой долей сборных грузов умные технологии являются большим подспорьем. Важно, что инвестиционный проект реализован с заботой об окружающей среде. Для охлаждения используются только природные хладагенты, которые не разрушают озоновый слой и не способствуют возникновению парникового эффекта.

Комплекс спроектирован и построен за три года для эффективного логистического обеспечения быстрорастущих объемов производства «Санта Бремор». Ранее продукция предприятия хранилась на разных складах, а сырье, в том числе – за пределами Беларуси. Теперь же все собрано под одной крышей, что упрощает логистику, снижает издержки и облегчает контроль качества.

Логистический центр работает круглосуточно. Здесь продукты загружаются в автотранспорт и отправляются в разные регионы страны. С новой площадки брестский фиш-фуд уходит за рубеж, в том числе в Россию, Украину и страны Евросоюза.

Новый высокотехнологичный комплекс «Санта Бремор» может стать хорошим примером для белорусских предприятий в области логистики.

Каналы сбыта — это различные способы, которыми компания реализует свою продукцию у конечных потребителей.

Работу с каналами сбыта необходимо начинать после того, как произведена основная характеристика предприятия. После этого проводится оценка каналов. Наиболее часто используются критерии:

1. Прибыльность каналов.

2. Степень их соответствия требованиям потребителей.

3. Управляемость, т.е. возможность дальнейшего контроля за движением товаров и ценами.

4. Уровень конкуренции.

5. Перспективность канала

По каждому из критериев необходимо определить систему баллов, которая бы отражала, насколько критерии выражены. В нашей практике обычно используется 10-ти балльная шкала оценки: 1 балл – критерий минимален, 10 баллов – критерий максимально выражен.

Таблица 2.7 – Основные каналы сбыта ООО «Санта Бремор»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страна | Прибыльность каналов | Степень соответствия требованиям потребителей | Управляемость каналов | Уровень конкуренции | Перспективность канала | Итоговый балл |
| Беларусь | 10 | 8 | 9 | 5 | 10 | 42 |
| Россия | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 36 |
| Молдова | 3 | 6 | 7 | 7 | 6 | 29 |
| Латвия | 3 | 9 | 8 | 7 | 8 | 35 |
| Литва | 6 | 5 | 9 | 6 | 4 | 30 |

Самый прибыльный каналом сбыта - Беларусь с баллом 10.

Каналы сбыта в России Молдове и Литве не соответствуют требованиям потребителей столь высоко, как каналы сбыта в Беларуси и Латвии.

Каналы сбыта в России, Украине и Латвии управляемы средне, с баллами 7, 7 и 8 соответственно. Каналы сбыта в Беларуси и Латвии, с баллами 9 и 9 управляемы значительно лучше.

Уровень конкуренции за возможность работы с каналами сбыта в Беларуси и Литве низкий, с баллами 5 и 6 соответственно. Уровень конкуренции в России, Молдове и Латвии средний, с баллами 8, 7 и 7 соответственно.

Каналы сбыта в Беларуси, России и Латвии, имеют среднюю перспективность с баллами 10, 8 и 9 соответственно. Каналы сбыта в Молдове и Литве имеют низкую перспективность с баллами 6 и 4 соответственно.

Итоговый балл канала сбыта в Беларуси самый высокий, что указывает на то, что этот канал является наиболее перспективным и выгодным для ООО «Санта Бремор».

Общий анализ таблицы показывает, что ООО «Санта Бремор» успешно работает с различными каналами сбыта. Беларусь является самым выгодным каналом сбыта, однако канал сбыта в России также является хорошим вариантом.

Канал сбыта в Молдове, Латвии и Литве следует улучшить, так как они являются самыми менее перспективными среди представленных. Возможно, стоит принять меры по увеличению прибыльности этих каналов, улучшению соответствия требованиям потребителей и управляемости каналов.

Чтобы улучшить ситуацию, ООО «Санта Бремор» может принять ряд мер, таких как улучшение своей позиции на рынке, разработка новых продуктов и увеличение эффективности маркетинга. Также стоит рассмотреть возможность сотрудничества с новыми партнерами в странах дальнего зарубежья, чтобы увеличить свое присутствие на этом рынке.

Исходя из всего описанного можно сделать вывод что «Санта Бремор» является одной из самых крупнейших компаний во всей Республике Беларусь. Компания активно развивается, филиалы и дочерние фирмы данной компании расположены во всех крупных областных центрах и городах, при этом также активно развивается и зарубежный рынок.

Также стоит отметить широкий спектр продукции – начиная от мороженного и заканчивая консервами из рыбы. Анализируя таблицы и графики можно заметить что данная компания не испытывает проблем с количеством персонала, однако следует обратить внимание на количество высококвалифицированных специалистов, которое значительно уступает количеству обычных работников.

3 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1 Анализ качественного состава трудовых ресурсов

Стаж работы на одном предприятии – основной показатель стабилизации, аккумулирующий в себе результат процесса формирования многообразных связей работников в производственном коллективе. Стабильность коллектива способствует развитию активности работающих, повышению производительности труда и повышению качества работы.

1.Стабильность кадров характеризуется с помощью коэффициента стабильности кадров и определяется по формуле (1.3 ):

;

;

.

В среднем коэффициент стабильности кадров за анализируемый период. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2021. Исходя из того что данный коэффициент практически равен 100% можно определить что у компании «Санта Бремор» отсутствуют проблемы с персоналом

2. Коэффициент выбытия кадров (Квк) — отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период (Рув), к среднесписочной численности работников за тот же период (Р), определяется по формуле (1.1):

;

;

.

В среднем коэффициент выбытия составил:% за анализируемый период. Учитывая что для стабильной работы предприятия данный коэффициент не должен превышать 10-15% можно сделать вывод что предприятие имеет стабильный коллектив. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2021 году, в 2020 году наблюдает снижение данного коэффициента до 2,7%.

Коэффициент приема кадров (Кпк) отношение количества работников, принятых на работу заданный период (Рп), к среднесписочной численности работников за тот же период (Р), определяется по формуле (1.2) :

;

;

.

В среднем коэффициент оборота по приему составил 6,5% за анализируемый период. Исходя из того что среднее значение этого показателя обычно не превышает 5% можно отметить небольшое возрастание этого коэффициента, связанное с расширением фирмы в 2020 году. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2020 году.

Коэффициент текучести кадров (Ктк) — отношение численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных по внеплановым причинам (по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) (Рув), к среднесписочной численности за тот же период (Р) определяется по формуле (1.4) :

;

;

.

В среднем текучесть ООО «Санта Бремор» составила за анализируемый период. Опираясь на то что традиционно нормальной текучестью персонала считается показатель в 3-5 %, можно сделать вывод лишь об относительной стабильности в коллективе.  Наибольшее значение коэффициент принимает в 2021 году – 13,5%.

1. Коэффициент постоянства кадров (Кпо) определяется по формуле

(3.1)

где Рор - среднесписочная численность основных рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.;

Р - среднесписочная численность всех рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.

;

;

.

В среднем коэффициент постоянства кадров по предприятию составил 93,0% за анализируемый период, что является более чем удовлетворительным значением для подобного предприятия. В 2019 году коэффициент имел значение выше среднего, в 2020 году коэффициент составил 91,4%, а в 2021 году – 90,8%, снижение показателя в 2021 году по сравнению с 2019 годом говорит о снижении эффективности кадровой политики предприятия.

Результаты расчета сведены в таблицу 3.1.

Таблица 3.1 – Анализ движения работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
| Коэффициент приема | 0,028 | 0,144 | 0,022 |
| Коэффициент выбытия | 0,040 | 0,027 | 0,162 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,040 | 0,027 | 0,135 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,966 | 0,914 | 0,908 |
| Коэффициент стабильности кадров | 0.99 | 1.05 | 0.92 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Из данных таблицы 3.1 видно, что в 2019 и 2021 годах коэффициенты оборота по приему ниже, чем по выбытию, что отрицательно характеризует использование трудовых ресурсов.

График движения трудовых ресурсов представлен на рисунке 3.1

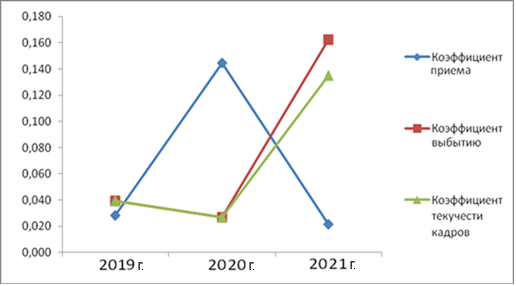


Рисунок 3.1 – Движение трудовых ресурсов

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Таким образом исходя из собственных вычислений можно сказать что основные показатели характеризующие трудовые ресурсы предприятия - а именно: коэффициент приема; выбытия; текучести; постоянства; и стабильности кадров находятся на достаточно высоком уровне не считая некоторых незначительных отклонений.

* 1. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия измеряется таким показателем, как производительность труда. Производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) труда работников в сфере материального производства.

Таблица 3.2 – Производительность труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели, ед. изм. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
| Объем производства,тыс руб. | 4 364 | 4 943 | 5 335 |
| Численность работников, чел. | 5310 | 5610 | 5550 |
| Cреднегодовая производительность труда, тыс руб. | 821,8 | 881,2 | 961,3 |
| Абсолютный прирост,тыс руб. | - | 59,3 | 80,1 |
| Общий прирост, тыс руб. | - | - | 139,5 |
| Среднегодовой абсолютный прирост, тыс руб. | 46,5 | | |
| Темп роста, % | 100 | 107,22 | 109,10 |
| Темп прироста |  | 7,22 | 9,1 |
| Базисный темп роста, % |  | 107,22 | 116,97 |

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Для оценки и планирования производительности труда используются следующие методы: натуральный, трудовой и стоимостной.

Основным показателем производительности труда на уровне предприятия является показатель выработки (В) продукции, рассчитываемый по следующей формуле:

(3.2)

где q — количество произведенной продукции или выполненной работы в натуральных или условно-натуральных единицах, стоимостном или трудовом измерении за соответствующий период;

Чсс — среднесписочная численность работающих, чел.;

Из таблицы 3.2 видно, что среднегодовая выработка продукции на одного работника увеличилась в 2020 году на 59,3тыс. руб., что связано с влиянием следующих факторов:

* повышение интенсивности труда;
* снижением трудоемкости продукции;
* потери рабочего времени;
* изменением структуры фактически выполненных услуг

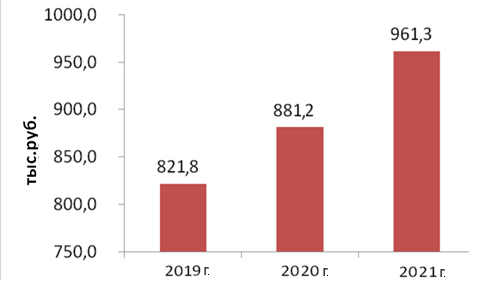


Рисунок 3.2– Динамика производительности труда на одного работника

Примечание – источник собственная разработка на основании данных организации

Также рост производительности труда связан с увеличением объема выполненных услуг на 57,9 тыс. руб. при увеличении численности на 300 человек. А в 2021 году среднегодовая выработка продукции на одного работника увеличилась на 80,1тыс. руб., что связано с увеличением объемов выполненных услуг и производительности труда.

3.3 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Санта бремор»

В условиях рыночной конкуренции для каждой организации неизбежно возникает проблема максимально эффективного использования всех видов ресурсов. В этом смысле такой ресурс как трудовой ресурс обладает мощнейшим потенциальным резервом для развития. Понимание того факта, что эффективное управление персоналом организации является важнейшим фактором эффективности бизнеса в целом.

Среди тенденций управления персоналом доминирующие позиции принадлежат формированию кадровой политики, опирающейся в своей основе на современные подходы к управлению персоналом, которые способствуют более рациональному его развитию и использованию. Процесс управления персоналом все больше основывается на более точной, качественной, объективной и своевременной информации.

В управлении персоналом главное внимание необходимо уделять формированию конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений во внешней и внутренней среде, которое позволит организации развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Как можно заметить эффективность использования трудовых ресурсов данного предприятия изменяется за период 2019 г. – 2021 г. Выросла с 821,8 т.р. до 961,3 т.р. что свидетельствует о том что использование трудовых ресурсов данного предприятия не требует повышения производитльности. Однако по мнению автора данного курсового проекта необходимо обратить внимание на значительное повышение коэффициента выбытия кадров, который в 2021 году увеличился более чем в 4 раза по сравнению с 2019 и 2020 годами.

Основные способы снижения текучести персонала - обеспечение качественного подбора персонала, программы по профессиональному и карьерному развитию сотрудников, открытая система оплаты труда, эффективная система адаптации персонала, обеспечение комфортных условий труда, поддержание комфортного психологического климата на рабочем месте, система мотивации сотрудников, направленная на удержание, повышение зарплат премий и т.д.

Следует обратить внимание на относительное невысокое количество специалистов и людей с высшим образованием. Решением этой проблемы могут стать курсы повышения квалификации – проанализировав сложившуюся ситуацию на рынке можно предположить что наиболее подходящий курс повышения квалификации - «Бизнес-аналитик-программист»; длительность данного курса - 36 – 80 часов (1-2 недели) Квалификация «программист - технолог». В рамках обучения персонал получит комплекс знаний и практических навыков в следующих областях: технические средства информационных систем; основы алгоритмизации и программирования на языках высокого уровня; архитектура операционных систем; а также многое другое. Стоимость составит 400 рублей. Таким образом при сравнительно небольшой длительности и удовлетворительной стоимости данный курс позволит значительно п овысить уровень квалификации персонала за сравнительно небольшой срок.

Срок окупаемости данного курса составит:

(3.3)

П В – первоначальные вложения;

ПТ – производительность труда на одного работника в год;

73 дня

Таким образом полный срок окупаемости данного курса составит 73 дня ~ 2 месяца, что является более чем удовлетворительным результатом.

Данные рекомендации можно применять для совершенствования системы управления персоналом не только в ООО «Санта бремор», но и в других организациях в сфере торговли и производства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые ресурсы играют важную роль в развитии предприятия, так как их качество напрямую влияет на выпускаемую продукцию или на оказываемые услуги. Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов было выбрано ООО «Санта бремор» одна из самых крупнейших компаний во всей Республике Беларусь.

Проанализировав таблицы и графики можно заметить что данная компания не испытывает проблем с количеством персонала, о чем свидетельствует значение коэффициента стабильности кадров, равное практически 100%, – 97,3%. Наибольшее значение данный коэффициент принимает в 2021 году – 92% . Также можно отметить высокое значение коэффициента постоянства кадров - 93,0%, в 2019 году коэффициент имел значение 96%, в 2020 году коэффициент составил 91,4%, а в 2021 году – 90,8%/ Снижение показателя в 2021 году говорит о снижении эффективности кадровой политики предприятия, что является более чем удовлетворительным значением для подобного предприятия.

Среднее значение коэффициента выбытия кадров за анализируемый период составило%, наибольшее значение коэффициент принимает в 2021 году, в 2020 году наблюдается снижение данного коэффициента до 2,7%, что является достаточно низким показателем учитывая что в нормативное значение этого коэффициента составляет 10-15%. В среднем коэффициент оборота по приему составил 6,5% за анализируемый период. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2020 году – 14%, однако к 2021 году коэффициент опустился до значения 2,2%. Исходя из того что среднее значение этого показателя обычно не превышает 5% можно сказать что на момент 2021 года коэффициент находится на более чем удовлетворительном уровне.

Однако следует обратить внимание на коэффициент текучести кадров так как наибольшее значение коэффициент принимает в 2021 году – 13,5%. Исходя из этого можно сделать вывод лишь об относительной стабильности в коллективе. Также можно отметить что количество высококвалифицированных специалистов, которое значительно уступает количеству обычных работников.

Для решения проблемы данного предприятия - относительное невысокое количество специалистов и людей с высшим образованием, были предложены некоторые рекомендации а именно прохождение курсов повышения квалификации. Данные рекомендации можно применять для совершенствования системы управления персоналом не только в ООО «Санта бремор», но и в других организациях в сфере торговли и производства.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследование выполнило поставленные задачи и внесло свой вклад в развитие организации ООО «Санта бремор».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев И. М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 671 с.
2. Береславская В. Л. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В. Л. Береславская, Э. М. Гамова, А. А. Жубрин // Экономический анализ: теория и практика, 2023. – № 14. – С. 50-55.
3. Борисов А. Б. Большой энциклопедический словарь. – М.: Книжный мир, 2021. – С. 895.
4. Верховцев А. В. Методические рекомендации по организации кадровой службы / А. В. Верховцев. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 123.
5. Виноградов Р. П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Виноградов, Т.Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. – М. : ИНФРА-М, 2023. – С. 651.
6. Гнеденко Н. П. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов нефтяной компании на основе стимулирования труда / Н.П. Гнеденко // Современные наукоемкие технологии, 2019. – № 5. – С. 70-71.
7. Головачев А. С. Экономика предприятия (организации), В2 ч. Ч.1:учеб. пособие/ А. С. Головачев 2-е изд., перераб. Минск, Высшая школа, 2020 – 463 с.
8. Грейсов Д. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Д. Грейсов – М.: Экономика, 2020. – 319 c.
9. Грузинов В. А. Экономика предприятия. 2- е изд., перераб. и доп.- М.:ЮНИТИ-  ДАНА, 2018 – 795 с.
10. Жмуркин В. М. Как измеряется производительность труда в США / В. М. Жмуркин. – М.: Финансы и статистика, 2022. – 150 с.
11. Журкина Т. А. Поэтапное определение резервов повышении я эффективности использования трудовых ресурсов / Т. А. Журкина // Альманах современной науки и образования, 2019. – № 8. – С. 56-57.
12. Зотов В. П. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий: Учебное пособие.- Кемерово: Кузбассвузиздат, 2018. – 187 с.
13. Зубов В. М. Как измеряется производительность труда в США / В.М. Зубов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 150 с.
14. Ильин А. И. Экономика предприятия. Краткий курс/ А.И Ильин.- Минск: Новое знание, 2022 – 236 с.
15. Карлоф Б. В. Деловая стратегия / Б. Карлоф. – М.: Экономика, 2020. – С. 123.
16. Ковалев В. В., Финансы организаций (предприятий) – М.: Проспект, 2021. - 352 с.
17. Колосова Р. П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М. : ИНФРА-М, 2019. – С. 651.
18. Официальный сайт СП ОАО «Санта Бремор» / [Электронный ресурс]. Режим доступа https://www.bremor.com– Дата доступа: 20.02.2023.
19. Скопина Т. А. Поэтапное определение резервов повышении я эффективности использования трудовых ресурсов / Т.А. Скопина // Альманах современной науки и образования, 2021. – № 8. – С. 56-57.
20. Штопочкин Б. Деловая стратегия. – М.: Экономика, 2021. – С. 123.