

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Слайд 2

Целью исследовательской работы - изучить использование трудовых ресурсов предприятия на примере ООО «Производственное предприятие КОФФ» и разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Компания Общество с Ограниченной Ответственностью «Производственное предприятие «КОФФ»» зарегистрирована 16.02.2016 г. в городе Екатеринбург. Имеется несколько сезонов продаж. В летние время нет сезона, поэтому продажи идут на спад. Но есть костюмы, которые продаются в независимости от сезонов. В основном это лицензионные костюмы из серии таких мультиков как «Черепашки Ниндзя», «Щенячий Патруль», «Сказочный Патруль», «Маша и Медведь» и т.п. В таблице представлены основные экономические показатели организации за период 2021-2022 годов. В 2022 году организация получила выручку в сумме 63 489 тыс. руб., что на 6 468 тыс. руб., или на 11,3%, больше, чем годом ранее. Себестоимость организации в 2022 г. составила 39 342 тыс. руб., что на 4 272 тыс. руб., или на 12,18 %, больше, чем в 2021 г. В 2022 году прибыль от продаж составила 6 022 тыс. руб. Это на 37 тыс. руб., или на 0,62 % больше, чем в 2021 г. Налог на прибыль в 2022 г. уменьшился на 196 тыс. руб., или на 41,4 % и составил 278 тыс. руб. Результатом работы ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2022 год стала чистая прибыль в размере 2 354 тыс. руб. Это на 26,8% больше, чем в 2021 г. Рентабельность продаж в 2022 г. составила 9,485 %. Это на 1,011 меньше, чем в 2021 г. Организация не применяет специальных режимов налогообложения (находится на общем режиме). Организация числится в реестре малых предприятий. В соответствии с законодательством РФ в категорию малых попадают организации с годовой выручкой до 800 млн. руб. и численностью сотрудников до 100 человек.

Слайд 4

Для проведения анализа трудовых ресурсов рассмотрим состав предприятия, который представлен на рис. Согласно рис., на высшей ступени в иерархии управления стоит директор, в его обязанности входит управление предприятием, повышение товарооборота, организация бесперебойной работы и координация всех структурных подразделений. В настоящее время, служба управления персоналом занимается набором сотрудников и их обучением и переподготовкой. Бухгалтерская служба отвечает за ведение бухгалтерского, налогового и управленческого учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Производственный отдел разрабатывают и внедряют стратегии производства продукции.

Слайд 5

Для обоснования соблюдения данных принципов трудовой деятельности в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» необходимо разработать штатное расписание организации. Таким образом, исходя из таблицы, выясняется, что основной фонд оплаты труда работников ООО «Производственное предприятие «КОФФ» составляет 501,5 тыс. руб. Персонал ООО «Производственное предприятие «КОФФ» разделен на 3 категории: администрация, специалисты и работающий персонал. При этом можно отметить относительное постоянство всех категорий персонала. Труд работников оплачивается в повременной форме. Заработная плата выплачивается два раза в месяц денежной форме по месту работы или на пластиковую карту Альфа-Банк России.

Слайд 6

Динамика среднегодовой производительности труда рабочих в ООО «Производственное предприятие «КОФФ» за 2021-2022 гг. представлена на рисунке. Таким образом, среднечасовая выработка рабочих оказала наибольшее влияние на среднегодовую выработку работника. Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Слайд 7

В настоящий момент любая компания считает своим самым важным ресурсом своих сотрудников, так как успех любой компании зависит от результатов их деятельности. А успех будет лишь в том случае, если работники лично заинтересованы в результатах своего труда и результатах компании.

Одной из главных задач менеджера является формирование эффективной системы стимулирования персонала для более продуктивного выполнения их деятельности и активизации творческого потенциала.

В таблице представлен список рекомендуемых к внедрению методов, направленных на повышение стимулов работников к эффективной работе.

Также проведенный анализ во второй главе показал, что политика в области формировании оплаты труда рабочих не эффективна. Рекомендуется поднять оклад следующим сотрудникам.

- Старший комплектовщик с 18 000 руб. до 22 000 руб.
- Комплектовщик с 17 000 руб. до 21 000 руб.

Также для увеличения производительности труда рекомендуется провести мероприятия по наблюдению по затратам рабочего времени, его потерь. Для этого предлагается ввести отчетный баланс рабочего времени, метод фотографией или самофотографией рабочего времени.

Слайд 8

На основе предложенного мероприятия по стимулированию работников необходимо рассчитать примерный объем затрат на реализацию данного мероприятия. Расчет представлен в таблице. Таким образом, затраты на реализацию предложенного комплекса мероприятий составят 55 тыс. руб.

В связи с тем, что в 2022 г. чистая прибыль ООО «Производственное предприятие «КОФФ» составила 2 354 тыс. руб., что больше размера запланированных расходов, таким образом, предприятие полностью сможет покрыть расходы, направленные на повышение уровня стимулирования сотрудников компании.

Слайд 9

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!