

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Планирование численности и производительности труда персонала».**

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка рекомендаций, направленных на совершенствование планирования численности и повышение производительности труда персонала в АО «ПНТЗ».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, АО «Первоуральский новотрубный завод» основан в 1934 году. Это металлургическое предприятие, расположенное в городе Первоуральске Свердловской области, и является одним из крупнейших предприятий России по выпуску стальных труб. В настоящее время АО «Первоуральский новотрубный завод» располагает практически всеми основными технологиями производства стальных труб и баллонов. Для изучения эффективности деятельности АО «ПНТЗ», проведем оценку его основных показателей в таблице.

Итак, по результатам анализа деятельности предприятия выявлен ряд положительных тенденций, а именно увеличение выручки и объема продаж в 2018 году и дальнейшего их роста в 2019 году. Отрицательным считается снижение прибыли от продаж, рентабельности продаж. Кроме того, в исследуемом периоде эффективность деятельности ухудшается, поскольку темпы роста прибыли меньше темпов роста выручки, а темпы роста себестоимости больше темпов роста выручки.

Слайд 4

Итак, для изучения производительности труда в АО «ПНТЗ» проведем ее анализ. В таблице представлена информация о среднемесячной производительности труда за 2017-2019 гг. Так, темпы роста производительности труда в 2018 и 2019 году превышают темпы роста среднемесячной заработной платы, что оценивается положительно. В результате чего происходит экономия по заработной плате и рост выручки и прибыли.

Слайд 5

Далее в таблице представлен анализ динамики и выполнения плана по уровню трудоемкости. Как видим из таблицы, в исследуемом периоде происходит уменьшение удельной трудоемкости. Что касается среднечасовой выработки, то она увеличилась и в 2019 году составила 4,77 тыс.руб.

Слайд 6

Также для оценки уровня производительности труда и заработной платы работников обратимся к данным таблицы. Данные таблицы наглядно свидетельствует о том, что в 2019 году произошло общее улучшение ситуации с экономическими показателями. Так, например, за два года произошло увеличение производительности труда в стоимостном выражении. Этот рост составил 1130,4 тыс. руб. на человека, или 18,2%. Причиной роста производительности является тот факт, что при росте численности работников на 19 человек (0,3%) по отношению к предыдущему году, общий объем продукции в товарных ценах, напротив, увеличился на 18,6%. За последние 2 года наблюдается увеличение фонда оплаты труда, при этом средняя заработная плата на одного работающего выросла, как в среднегодовом, так и в среднемесечном исчислении, на 1,3 %.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что среднегодовая выработка одного работника увеличилась. В целом, это можно расценивать положительно, однако нельзя не учитывать обстоятельство, что увеличение выработки обусловлено и расчетом общего выпуска продукции в стоимостном выражении, поэтому большое влияние имеет отпускная цена предприятия, которая увеличилась за исследуемый период. Поэтому необходимо осуществление поиска внутренних резервов повышения производительности, что позволит улучшить показатели использования человеческих ресурсов и обеспечить рост производительности труда.

Слайд 7

В ходе анализа производительности труда в АО «ПНТЗ» был выявлен ряд проблем и недостатков, устранение которых может привести к повышению трудовых показателей предприятия. Основными проблемами на данном этапе являются потери рабочего времени из-за нарушения трудовой дисциплины, не достаточно оптимальный график работы и расстановка рабочих кадров. В качестве первого мероприятия можно предложить усовершенствование графика работы и расстановки рабочих на исследуемом участке сборки, где используется сварочное оборудование. Сварочное оборудование предназначено для выполнения чисто сварочных процессов – перемещение сварочной дуги, подача присадочных материалов и др. В настоящее время

данный участок обслуживает 4 бригады. Рабочие работают по графику, указанному на слайде.

Слайд 8

Итак, существующая технологическая расстановка рабочих представлена в таблице на одну смену. Изучив данные, видно, что работники на участке работают в непрерывном четырехбригадном режиме с продолжительностью смен 11 часов 30 минут и началом дневной смены в 8-00 утра при 40-часовой рабочей неделе. Также заняты сменные мастера в соответствии с загрузкой каждой бригады. Сменных мастеров работает 5 человек. Нами предлагается сменить график работы. Запланировать выходы работников в 3 смены, тогда для обслуживания участка будет необходимо 3 бригады вместо 4 бригад. Работники будут переведены на другой график работы. Представим новый график работы, после перевода работников в нижней таблице.

Слайд 9

Таким образом, количество рабочих в смену не изменится, изменится общая численность работников. Участок с четырехбригадного режима перейдет на трехбригадный режим работы. Предлагаемую технологическую расстановку основных рабочих участка представим в таблице. Таким образом, количество рабочих на участке сократится с 60 человек до 45, то есть на 15 человек. Также численность сменных мастеров сократится на 2 человека и составит 3. Следовательно, трудозатраты на участке сварки сократятся. Сокращение трудозатрат на данном участке позволит повысить производительность труда в производственном подразделении. Необходимо порекомендовать пересмотреть графики работы и на смежных участках по предложенному нами алгоритму.

Вторым мероприятием предлагается система депремирования работников производственного подразделения, в том числе и за нарушение трудовой дисциплины. Система депремирования сотрудников должна быть проста, понятна и доведена до сведения каждого работника. В цехе можно создать специальный фонд премирования – туда и будут поступать деньги от штрафов. Затем эти деньги пойдут на выплату премий тем, кто работал в соответствии с регламентом работы. Благодаря такому подходу можно исключить следующее: депремирование не будет восприниматься как попытка сэкономить на зарплате.

Слайд 10

Рассчитаем далее прогноз изменения экономических показателей цеха в результате внедрения мероприятий. Итак, при условии неизменного объема товарной продукции в планово-нормативных ценах на прогнозный период, в

результате внедрения мероприятий по совершенствованию расстановки кадров путем изменения рабочего графика, и условного высвобождения рабочих, только на одном участке, основные экономические показатели показывают тенденцию к улучшению. Так, например, произойдет уменьшения фонда заработной платы на 7055 тыс. рублей, а производительность труда увеличится. Снизится такой важный экономический показатель, как себестоимость товарной продукции, в целом по цеху на 9171,5 тыс. рублей.

В результате проведения мероприятий в рамках одного небольшого участка цеха произойдет увеличение рентабельности всего предприятия на 0,2%. Таким образом, можно сделать прогноз о том, что распространение мероприятий на другие производственные участки позволит АО «ПНТЗ» увеличить свои экономические показатели в значительной степени и выйти на полностью прибыльную работу.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.