

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ФЕРГАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ «УПРАВЛЕНИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕ»**

КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА»

Допустить к защите в ГАК
Зав. Кафедрой Давлятова Г.М.

«__» _____ 2014 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
РАБОТА**

на соискание степени бакалавра по направлению высшего образования

5340100 «Экономика» на тему:

**«СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПУТИ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ» (НА
ПРИМЕРЕ СП ООО «UZSUNGWOO»).**

Выполнил студент группы 49-10 Ир:

Отахонов Илхом

Научный руководитель:

Солиева З.З.

Фергана – 2014 г.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследуемой темы выпускной квалификационной работы. Подъем экономики, повышение эффективности производства, устойчивый экономический рост связан с использованием трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы — главная производительная сила общества.

Трудовые ресурсы на предприятии — это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Трудовые отношения — едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Правительство Узбекистана в 2014 году намерено ввести в действие более 150 крупных производственных объектов общей стоимостью строительства 4,4 миллиарда долларов.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии. Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также людей, которые

должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

К трудовым ресурсам относится трудоспособное население, которое обладает физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непромышленной сфере.

Качество трудовых ресурсов характеризуется общей и профессиональной трудоспособностью, а также трудовым потенциалом работников.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются:

- отбор и продвижение кадров;
- подготовка кадров и их непрерывное обучение;
- стабильность и гибкость состава работников;
- совершенствование материальной и моральной оценки труда

работников.

Хороший подбор трудового коллектива — одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия. Именно поэтому тема данной дипломной работы -- «Современное состояние трудовых ресурсов и пути их повышения производительности труда на ООО СП «UZSUNGWOO»» -- является актуальной и значимой.

Цель выпускной квалификационной работы. С помощью современных научных подходов и передового зарубежного опыта определить мероприятия, которые повысят производительность трудовых ресурсов ООО СП «UZSUNGWOO».

В соответствии с целью исследования определены следующие **задачи**:

- обобщить современные подходы к анализу трудовых ресурсов предприятия;
- изучить современные методы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- проанализировать технико-экономические показатели деятельности ООО СП «UZSUNGWOO»;
- провести анализ организации использования трудовых ресурсов данного предприятия;
- разработать рекомендации по повышению производительности труда трудовых ресурсов предприятия.

Объектом исследования является современное состояние трудовых ресурсов и пути повышения производительности труда.

Предмет исследования -- методы оценки использования трудовых ресурсов деятельности предприятия.

Объект исследования. ООО СП «UZSUNGWOO».

Предметом исследования. Изучение современного состояния трудовых ресурсов и пути повышения производительности труда на примере ООО СП «UZSUNGWOO».

В работе:

- проведен анализ развития ООО СП «UZSUNGWOO» ;
- представлена система показателей для оценки трудовых ресурсов предприятия;
- представлены результаты изучения современной состоянии трудовых ресурсов;
- предложен проект по повышении производительности труда.

Практическая значимость выпускной работы обусловлена тем, что разработанные предложения способствуют увеличению объема производства, эффективного использования рабочего времени, и тем самым положительно влияют на финансовые результаты предприятия.

Структура выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Понятие трудовых ресурсов и их классификация

Главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы, т.е. трудоспособное население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для производства материальных благ или для работы в непроизводственной сфере.

Созидательная роль человека труда раскрывается через содержание таких категорий как «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «кадровой потенциал», «кадры».. Чтобы раскрыть понятие «трудовых ресурсов» необходима взаимосвязь указанных категорий, выявить содержание каждой из них.

Разделяя основную сущность различных понятий трудовых ресурсов, мы полагаем, что содержание данной категории должно быть несколько расширено. Можно рассматривать трудовые ресурсы, как часть населения страны (региона) определенного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, и, как правило, квалификацией для общественно полезной деятельности. В этой формулировке понятие трудовых ресурсов рассматривается не только с позиций федерального, но и регионального уровня, с их особенностями, а также возрастные показатели, которые в соответствии с законодательствами различных стран неодинаковы.

«Трудовые ресурсы» трансформируются в новую экономическую категорию — «кадры». Категория «кадры» отражает конкретные внутриколлективные трудовые отношения между отдельными индивидуумами и группами работающих на отдельных предприятиях, объединениях, организациях и отраслях.

Понятия «Трудовые ресурсы» и «кадры» имеют много общего, но и различаются по своей сущности. Квалифицированное рассмотрение этих понятий с их особенностями позволяет правильно решать вопросы формирования и регулирования трудовых ресурсов и занятости населения при наличии рыночных отношений в экономике.

Таким образом, 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. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

На предприятии трудовые ресурсы являются важнейшим элементом производительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия.

Трудовые ресурсы включают в себя, прежде всего, население в трудоспособном возрасте, так как необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста, который выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов.

Границы трудового возраста законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Узбекистан» с 16 лет. По закону Республики Узбекистан нижняя граница трудоспособного возраста определена в 16 лет, а верхняя для женщин — 54 года, для мужчин — 60 лет включительно.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо также знать, что, во-первых, в зависимости от возраста всё население может быть

разделено на 3-и группы:

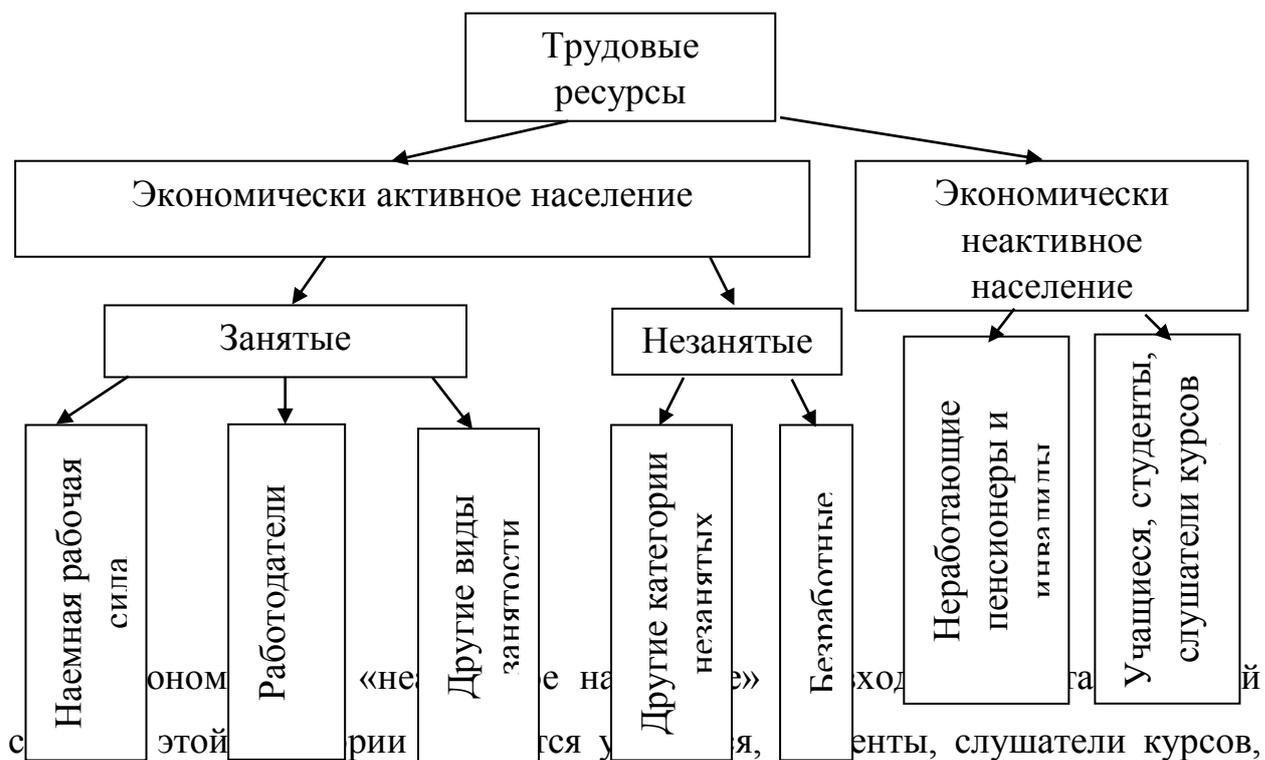
- лица, моложе трудоспособного возраста (до 16 лет включительно);
- лица трудоспособного возраста (женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 60 лет включительно);
- лица, старше трудоспособного возраста.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают трудоспособных и нетрудоспособных. При этом люди трудоспособного возраста могут быть нетрудоспособны (инвалиды I и II групп допенсионного возраста), и наоборот.

Исходя из вышесказанного, к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- работающие лица пенсионного возраста;
- работающие подростки в возрасте до 16 лет.

Трудовые ресурсы принято разделять на экономически активное и экономически неактивное население (рис. 1)



обучающиеся в дневных учебных заведениях, лица получающие пенсию по

старости, по инвалидности, другие лица, которым нет необходимости работать.

Основной контингент трудовых ресурсов составляет трудоспособное население. Это экономически активное население, преимущественно в трудоспособном возрасте, способное к участию в трудовом процессе.

Трудоспособное население подразделяется на тех, кто сознательно выступает на рынке труда и хочет работать по найму и тех, кто выбирает иной способ существования и получения доходов (занятые в домашнем хозяйстве, индивидуальные предприниматели, фермеры, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, лица, повышающие квалификацию с 14 отрывом от производства, студенты-заочники, лица, имеющие доход от наследства, процентов от вкладов, ценных бумаг и т.д.).

В состав трудовых ресурсов включаются и работающие граждане, находящиеся за пределами трудового возраста. Так определяется потенциальное количество трудовых ресурсов в экономике.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически активное население имеет статус занятых или претендуют на занятость. Эта категория включает в себя как занятое население, так и часть незанятого в общественном производстве (безработные).

К занятым относятся следующие категории населения:

- лица, выполняющие работу по найму за вознаграждение на условиях полного, либо неполного рабочего времени, включая сезонных и случайных работников;
- лица, выполняющие иную приносящую доход работу самостоятельно (так называемых «самозанятых») независимо от сроков получения непосредственной оплаты за свою деятельность;
- лица, выполняющие работу без оплаты на семейном

предприятию;

- лица, временно не работающие по объективным причинам (болезнь, травма, отгул, очередной или учебный отпуск, отпуск без содержания по инициативе администрации, забастовка и др.)

- учащиеся, совмещающие учебу и работу на режиме неполного рабочего времени, а также ученики и лица, обучающиеся на производстве и получающие стипендию или заработную плату.

В состав занятых не включаются зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службы занятости, а также учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы, по направлению учебных заведений на практику.

К безработным относятся лица трудоспособного возраста, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д., или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе.

Существует несколько видов классификации трудовых ресурсов.

В мировой практике чаще всего используется классификация, при которой работники делятся на менеджеров и исполнителей. Менеджеры — это организаторы производства различных уровней.

Персонал промышленных предприятий делится, прежде всего, на промышленно-производственный и непромышленный персонал. К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий

персонал.

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

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. Они делятся на две группы:

- линейные (возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, отраслей, а также их заместители);
- функциональные (возглавляющие коллективы функциональных служб).

По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на руководителей низового (мастера, прорабы, начальники небольших цехов) звена, среднего (директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов) и высшего (руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств) звена. К специалистам относятся работники, интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры).

Служащие — это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы и др.

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия — вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.

Специальность — вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустроитель в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности, который отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Качество трудовых ресурсов характеризуется такими показателями, как общая и профессиональная трудоспособность и трудовой потенциал работников. Общая трудоспособность предполагает наличие у работников физических, психических, возрастных и других качеств, определяющих их способность к труду, не требующему специальной подготовки.

Профессиональная трудоспособность — это подготовленность к квалифицированному труду определенной профессии. Профессиональная трудоспособность формируется в результате специального обучения и подготовки. В настоящее время в результате необдуманных преобразований и спада производства в наиболее перспективных отраслях российской экономики осталась не востребованной обществом профессиональная трудоспособность многих категорий высококвалифицированных работников отечественного машиностроительного и оборонного комплексов.

Качественная характеристика трудовых ресурсов предполагает фиксацию наличного и перспективного численного состава людей, имеющих работу или ищущих ее. Качественная характеристика задается уровнем образования, квалификации, трудовой активности и другими параметрами, определяющими трудовой потенциал работающих.

Таким образом, трудовые ресурсы являются главной силой общества, носителями отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов. Как экономическая категория они отражают отношения по поводу населения, обладающего физическими и интеллектуальными способностями в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

Сущность организации трудовых ресурсов предприятия

Главная цель организации трудовых ресурсов состоит в обеспечении предприятия работниками, отвечающими требованиям данного предприятия, их профессиональной и социальной адаптации.

Основными задачами, которые решают структуры по управлению персоналом предприятия, являются:

- планирование потребности предприятия в трудовых ресурсах,
- поиск и отбор нужных работников,
- обучение и повышение их квалификации,
- управление трудовой мотивацией,
- создание условий для повышения производительности труда,
- контроль за изменением статуса работников,
- правовые вопросы трудовых отношений.

Организация трудовых ресурсов организации должно базироваться на следующих принципах:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- эффективное использование трудового потенциала;
- создание условий для профессионально-квалификационного

развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

Вся организационно-управленческая деятельность, и прежде всего мотивационная, в совокупности направлена на активизацию всех внутренних ресурсов работников и их максимально эффективное использование на данном предприятии.

Собственно организация трудовых ресурсов предприятия включает в себя такие действия, как:

- наем сотрудников в условиях неполной занятости;
- адаптацию и расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;
- подготовку и переподготовку кадров;
- планирование карьеры, формирование кадрового резерва;
- стимулирование труда;
- совершенствование организации труда;
- заботу о работниках, оказавшихся излишними на данном предприятии по самым разным причинам.

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машин на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы об их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, задается очень мало подобных вопросов при приеме на работу нового сотрудника. При традиционных принципах отбора слишком много внимания уделяется специализированным знаниям, которые быстро устаревают. Поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существуют два главных критерия *отбора и продвижения*

работников: во-первых, высокая профессиональная квалификация и способность к обучению; во-вторых, опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Одним из важных видов деятельности менеджеров при управлении человеческими ресурсами является *приём на работу*. Задачей привлечения персонала является обеспечение покрытия чистой потребности в персонале в качественном и количественном отношении с учётом места и времени, а также эффективное соединение характера решаемых предприятием задач с человеческой природой работников, выполняющих эту задачу. Хотя многие менеджеры при приёме на работу ориентируются прежде всего на то, где раньше работал человек, получая эту информацию зачастую из личной беседы или трудовой книжки, существуют определённые технологии подбора персонала, которые с успехом используются в мировой практике. Они включают два различных вида деятельности: набор и отбор персонала.

Прежде чем организация предложит кому-либо работу, она должна найти тех людей, которые хотели бы её получить. В этом и заключается набор — создать необходимый резерв кандидатов на все должности, из которых затем будут отобраны наиболее подходящие работники. То есть отсюда главная задача отбора персонала — выбор наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора. При этом используются многочисленные формы и методы отбора с помощью которых фирмы и организации отбирают наиболее подходящих им людей. Отбор персонала имеет важное значение при управлении человеческими ресурсами, так как от него во многом зависит дальнейшая деятельность организаций, ибо только при наличии квалифицированного персонала они смогут добиться наилучших результатов и поставленных задач.

В настоящее время, все больше и больше специалистов по кадрам рассматривают необходимость внедрения адекватной времени системы повышения квалификации и обучения персонала. Более того, в условиях экстремально меняющейся рыночной ситуации, сокращения сроков

внедрения новых технологий и минимизации жизненного цикла выпускаемой продукции это становится одним из неотъемлемых условий успешного функционирования экономики в целом.

На уровне компании, функционирующей в рыночных условиях, повышение квалификации и обучение персонала включает в себя систему процессов получения новыми и действующими сотрудниками навыков, необходимых для успешного выполнения работы. Сегодня все больше и больше фирм используют повышение квалификации и обучение персонала для достижения двух целей, во-первых, предоставлять сотрудникам более широкий спектр навыков и профессиональных знаний, во-вторых, посредством обучения способствовать формированию чувства ответственности сотрудника.

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения. Особенности трудовой мотивации работников могут влиять на их рабочее поведение опосредованно, формируя определенную систему ожиданий, связанных с трудом в данной компании. Встречную систему ожиданий к работнику со стороны организации определяют требования к его рабочим результатам и рабочему поведению. Действия по мотивации включают экономическое и моральное стимулирование, обогащение самого содержания труда и создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития. Осуществляя эту функцию, менеджеры должны постоянно воздействовать на факторы результативной работы членов трудового коллектива. Современные менеджеры внимательно относятся к таким факторам, как: разнообразие работы по содержанию; рост и расширение профессиональной квалификации работающих; удовлетворение от работы и ее результатов; повышение ответственности; условия для проявления инициативы; осуществление самоконтроля.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение

производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен расплачиваться за нее.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является трудовая адаптация.

Трудовая адаптация персонала — взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.

Выделяют два направления трудовой адаптации: первичную и вторичную. В условиях функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. При этом необходимо внимательно изучать опыт зарубежных фирм, которые уделяют повышенное внимание первичной адаптации молодых работников. Данная категория персонала нуждается в особой заботе со стороны администрации организаций.

Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда.

Однако адаптацию нельзя рассматривать только как овладение

специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Очевидный способ использования способностей сотрудников — это продвижение их на более высокую должность. Идея *развития карьеры* привлекает людей. Служащие проходят ряд все более ответственных постов, развивая свои способности, и в итоге оказываются на самом высоком посту, удовлетворяя, таким образом, стремление человека к положению, власти и деньгам и в то же время потребность организации в высокопоставленных людях в высших эшелонах руководства.

Препятствия для осуществления этого процесса совершенно очевидны. Организация должна сотруднику предоставить соответствующую последовательность должностей, гибко, когда наступает срок, перемещая его от должности к должности, и обладать средствами оценки готовности сотрудника к продвижению и системой принятия решения, какая из должностей будет наиболее подходящей в плане развития необходимых навыков сотрудника. Большинство организаций не обладает такой гибкостью. На должность назначается кто-то только потому, что штатная единица должна быть заполнена, а не исходя из интересов развития карьеры сотрудника.

Создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения компании подготовленными сотрудниками, готовыми в случае необходимости вести не только свой участок работы, но и другие — по смежным направлениям. Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет компании значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также построить систему инвестиций в развитие персонала, что в свою очередь значительно повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в

компании. Кроме того, наличие подготовленного кадрового резерва позволяет значительно снизить риски компании при заболевании ключевых сотрудников или возникновении других непредвиденных обстоятельств.

Таким образом, организация использования трудовых ресурсов на предприятии предполагает организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др. Основу концепции использования персонала организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Показатели использования трудовых ресурсов

В области использования трудовых ресурсов главной задачей является обеспечение эффективности занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Баланс трудовых ресурсов – это система показателей, отражающих численность и состав трудовых ресурсов, их распределение на занятых и безработных, а также распределение занятых по отраслям национального хозяйства и по формам собственности.

Коэффициент обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами – это относительный показатель, рассчитываемый путем деления фактического

количества работников по категориям и по профессиям на плановую потребность.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему рабочих (K_{np}):

$$K_{np} = \frac{\text{Количество принятых на работу работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ;$$

- коэффициент оборота по выбытию (K_e):

$$K_e = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ;$$

- коэффициент текучести кадров (K_m):

$$K_m = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ;$$

- коэффициент постоянства персонала предприятия (K_{nc}):

$$K_{nc} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ;$$

Для характеристики движения рабочей силы необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, из-за нарушения трудовой дисциплины и др.).

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить в тесной связи с изучением степени выполнения плана (программ)

социального развития предприятия: долевое участие в строительстве жилья для сотрудников, обеспечение их социальных и культурных потребностей и т. д.

Напряжение в обеспечении отдельных предприятий трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства.

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности предприятия в трудовых ресурсах в результате проведения этих мероприятий.

Анализ фонда рабочего времени

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. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени (*ФРВ*) зависит от численности рабочих (*КР*), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (*Д*) и средней продолжительности рабочего дня (*П*):

$$ФРВ = КР \cdot Д \cdot П .$$

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (*ЦДП*) и внутрисменные (*ВСП*).

Показатели использования фонда рабочего времени:

1. Структура фонда рабочего времени включает в себя отработанное время; неявки, разрешенные законом и потери рабочего времени;

2. Коэффициент использования календарного фонда:

$$\frac{\text{Число отработанных работниками человеко - дней}}{\text{Календарный фонд}}$$

3. Коэффициент использования табельного фонда:

$$\frac{\text{Число отработанных работниками человеко - дней}}{\text{Табельный фонд}}$$

4. Коэффициент использования максимально возможного фонда:

$$\frac{\text{Число отработанных работниками человеко - дней}}{\text{Максимально возможный фонд}}$$

5. Удельный вес потерь рабочего времени:

$$\frac{\text{Потери рабочего времени по разным причинам}}{\text{Максимально возможный фонд}} \quad 100 \%$$

6. Коэффициент использования числа дней работы одного рабочего:

$$\frac{\text{Среднее фактическое число дней работы одного рабочего}}{\text{Плановое число дней работы одного списочного рабочего}}$$

7. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня:

$$\frac{\text{Средняя фактическая продолжительность рабочего дня}}{\text{Средняя нормативная продолжительность рабочего дня}}$$

8. Коэффициент сменности:

$$\frac{\text{Число отработанных работниками человеко - дней}}{\text{Число человеко - дней, отработанных в наиболее заполненной смене}}$$

9. Коэффициент использования сменного режима:

$$\frac{\text{Коэффициент сменности}}{\text{Число смен}}$$

10. Коэффициент непрерывности:

$$\frac{\text{Число рабочих, занятых в наиболее загруженной смене}}{\text{Число рабочих мест}}$$

Расчет влияния на фонд рабочего времени:

– среднесписочной численности персонала:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{ЧР}) = (\text{ЧР}_\phi - \text{ЧР}_{\text{нл}}) \text{Д}_{\text{нл}} \cdot \text{П}_{\text{нл}} ;$$

– количества отработанных одним работником дней:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{Д}) = \text{ЧР}_\phi (\text{Д}_\phi - \text{Д}_{\text{нл}}) \text{П}_{\text{нл}} ;$$

– средней продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{П}) = \text{ЧР}_\phi \cdot \text{Д}_\phi (\text{П}_\phi - \text{П}_{\text{нл}}).$$

Изучив потери рабочего времени, необходимо определить непроизводительные затраты труда, т. е. затраты рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также потери рабочего времени, связанные с отклонениями от

технологического процесса. Для определения непроизводительных потерь рабочего времени используются данные о потерях от брака (журнал-ордер №10).

Исходными данными для расчета непроизводительных затрат рабочего времени являются:

- производственная себестоимость товарной продукции;
- заработная плата рабочих;
- заработная плата производственных рабочих;
- материальные затраты;
- себестоимость забракованной продукции;
- затраты на исправление брака.

На основании исходных данных определяем:

а) удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции;

б) сумму заработной платы в себестоимости окончательного брака;

в) удельный вес зарплаты производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом сырья и материалов, полуфабрикатов и комплектующих изделий (материальных затрат);

г) сумму заработной платы рабочих по исправлению брака;

д) общую сумму заработной платы рабочих в окончательном браке и на его исправление;

е) сумму среднечасовой зарплаты рабочих;

ж) количество рабочего времени, затраченного на изготовление брака и его исправление.

Потери рабочего времени в связи с отклонением от нормальных условий работы определяются делением суммы доплат по этой причине на среднюю зарплату за 1 ч.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего

времени ($ПРВ$) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции ($СВ_{пл}$).

Следует иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

Анализ трудоемкости продукции

Трудоемкость – это затраты рабочего времени на единицу или общий объем произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг.

Трудоемкость является показателем, обратным показателю выработки продукции в расчете на одного рабочего, определяет эффект использования одного из производственных ресурсов рабочей силы.

На величину трудоемкости влияет ряд факторов: технический уровень производства (фондовооруженность труда, полезные свойства предметов труда, технология), квалификация работников, организация и условия труда, сложность изготавливаемой продукции и др.

Трудоемкость одного рубля продукции – это показатель, обратный среднечасовой выработке, который рассчитывается как отношение времени на производство общего выпуска продукции к стоимости выпущенной продукции.

Задачи анализа трудоемкости продукции следующие:

1. Исследование динамики трудоемкости продукции – расчет базисных и цепных темпов роста и темпов прироста анализируемого показателя;
2. Изучение выполнения плана по уровню трудоемкости продукции;
3. Определение количественного влияния уровня трудоемкости на среднечасовую выработку;
4. Расчет влияния факторных показателей на изменение среднего уровня удельной трудоемкости.

Снижение трудоемкости продукции – важнейший фактор повышения производительности труда.

Темп снижения (роста) трудоемкости продукции определяется:

$$TP = TE_1 / TE_0 ,$$

где TE_1 , TE_0 – уровень трудоемкости продукции в отчетном и базисном периоде.

Процент выполнения планового задания по уровню трудоемкости:

$$TE_{\phi} / TE_{пл} ,$$

Темп прироста среднечасовой выработки:

$$ЧВ \% = TE \% \cdot 100 / (100 + TE \%).$$

Процент снижения трудоемкости:

$$TK \% = ЧВ \% \cdot 100 / (100 + ЧВ \%).$$

Факторная модель трудоемкости:

$$TE = T_{\phi} - T_n + T_{\varepsilon} / (ВП_{\phi} + ВП_{стр} + ВП_{кп}),$$

где $ВП_{\phi}$ – фактическая стоимость выпущенной продукции; $ВП_{стр}$ – изменение стоимости выпущенной продукции за счет структуры производства; $ВП_{кп}$ – изменение стоимости валовой продукции; T_{ϕ} – фактические затраты рабочего времени; T_n – непроизводительные затраты рабочего времени; T_{ε} – экономия рабочего времени.

Факторный анализ трудоемкости производится следующим образом:

Расчет влияния факторов:

· повышение уровня организации труда:

$$TE_{орг} = TE_{усл1} - TE_{нл} ,$$

- внедрение достижений НТП в процесс производства продукции:

$$TE (T_э) = TE_{усл2} - TE_{усл1} ,$$

- сокращение непроизводительных затрат рабочего времени:

$$TE (T_н) = TE_{усл3} - TE_{усл2} ,$$

- изменение структуры производства:

$$TE_{стр} = TE_{ф} - TE_{усл3} .$$

Удельная трудоемкость – это затраты рабочего времени на единицу продукции.

Средний уровень удельной трудоемкости равен:

$$TE = \overset{\circ}{a} (УД_i \cdot TE_i),$$

$$TE = \overset{\circ}{a} (ВВП_i \cdot TE_i) / \overset{\circ}{a} ВВП_i.$$

Расчет влияния факторов:

- снижение трудоемкости отдельных видов продукции:

$$TE = TE_{ф} - TE_{усл} ;$$

- рост удельного веса трудоемкой продукции:

$$TE = TE_{усл} - TE_{нл} ;$$

· изменение структуры производства:

$$TE_{cmp} = (\dot{a} (УД_{\phi} - УД_{нл}) TE_{нл} / 100 .$$

Анализ фонда оплаты труда

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности создаются реальные предпосылки для повышения уровня оплаты труда. При этом средства на оплату труда нужно использовать так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средства на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение.

Фонд оплаты труда включает:

- 1) расходы на оплату труда, относимые к текущим издержкам предприятия;
- 2) выплаты за счет чистой прибыли;
- 3) выплаты социального характера.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{abc}$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ($\PhiЗП_{\phi}$) с плановым фондом заработной платы ($\PhiЗП_{нл}$) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\PhiЗП_{abc} = \PhiЗП_{\phi} - \PhiЗП_{нл} .$$

Исходные данные для анализа фонда заработной платы следующие:

- переменная часть оплаты труда рабочих (по сдельным расценкам и отдельно премии за производственные результаты рабочим и управленческому персоналу);
- постоянная часть оплаты труда рабочих (повременная оплата труда по тарифным ставкам и доплаты: за сверхурочное время работы, за стаж работы и за простои по вине предприятия);
- всего оплата труда рабочих без отпускных;
- оплата отпусков рабочих (относящаяся к переменной и постоянной части);
- оплата труда служащих по окладам;
- общий фонд заработной платы, в т. ч. переменная часть и постоянная;
- удельный вес в общем фонде заработной платы переменной и постоянной части.

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{отн}$) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции ($\PhiЗП_{ск}$). Однако при этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

Для расчета влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимо иметь следующие данные:

Фонд заработной платы:

- по плану;
- по плану, пересчитанному на фактический объем производства продукции при плановой структуре;
- по плану, пересчитанному на фактический объем производства продукции и фактическую структуру;
- фактический при фактической удельной трудоемкости и плановом уровне оплаты труда;
- фактический;
- отклонение от плана: абсолютное и относительное.

Проводится анализ результатов расчетов, свидетельствующий о том, что на данном предприятии имеется относительный перерасход или экономия переменной части фонда зарплаты, который произошел из-за изменения темпов роста производительности труда рабочих. Перерасход зарплаты может получиться и в результате изменения структуры производства (увеличение удельного веса более трудоемкой продукции).

Сводные данные, характеризующие влияние факторов на изменение переменной части фонда зарплаты:

1. Объем производства продукции.
2. Структура произведенной продукции.
3. Удельная трудоемкость продукции.
4. Уровень оплаты труда.

На основе анализа затрат на оплату труда по категориям рабочих определяется перерасход или экономия фонда заработной платы.

Затем следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда, куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, работников социальной сферы и т. д., а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от их среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени.

Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит от количества отработанных дней в среднем

Фонд заработной платы служащих также может измениться за счет численности управленческого персонала и среднегодового заработка.

Важное значение при анализе использования фонда заработной платы имеет изучение данных о среднечасовой зарплате работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому следующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения среднечасовой заработной платы одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию. При этом необходимо учитывать то, что среднечасовая зарплата зависит от величины тарифных ставок, размеров премирования и других доплат в соответствии с действующим законодательством.

Влияние этих факторов на изменение уровня среднегодовой заработной платы по категориям работников рассчитывается способом абсолютных разниц цепных подстановок.

В процессе анализа необходимо изучить выполнение плана мероприятий по снижению трудоемкости продукции, своевременность пересмотра норм выработок и расценок, правильность оплаты по тарифным ставкам и начисления доплат за стаж работы, сверхурочные часы, время простоя по вине предприятия и др.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем валовой, товарной продукции в действующих ценах, сумму прибыли на рубль заработной платы и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

2. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ ООО СП «UZSUNGWOO»

2.1. Общая характеристика состояния трудовых ресурсов

Совместное предприятие ООО СП «UZSUNGWOO». создано и реализуется в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 113 от 14.04.2011 г. «О создании совместного предприятия по производству штамповарных деталей для новых моделей автомобилей ЗАО «Дженерал Моторс Узбекистан». Учредителями предприятия являются АК «Узавтосаноат» и корейская компания «SUNGWOO HITECH Co., Ltd.», уставной фонд предприятия составляет 14 млн. долл. США с равной долей 50% (7 млн. долл. США) на 50% (7 млн. долл. США), что в настоящее время полностью сформирован.

По согласованию сторон и на основании протокола №6 от 6 октября 2011 года передана доля компании «SUNGWOO HITECH Co., Ltd.» в размере 1,4 млн. долл. США корейскую компанию «I-ZONE Co., Ltd.».

Общая стоимость проекта составляет 47,77 млн. долл. США, в том числе предусмотрено привлечение заемных средств банка «АСАКА» в размере 33,77 млн. долл. США.

Численность предприятия предусмотрено по ТЭО проекта 453 человека, в том числе АУП – 11 человек, ИТР – 39 человек, производственный персонал – 403 человека. По состоянию на 01.10.2014 г. на предприятии работают 543 человека, в том числе производственный персонал -252 единицы.

Предприятие зарегистрировано 12 апреля 2011 года в управлении юстиции Ферганской области. Юридический адрес предприятия – г. Фергана, ул. Х. Сулеймановой, 2, телефоны +99895 400 07 90; 404 07 90

На предприятии предусмотрено производство штамповарных деталей и узлов автомобиля GSVEM в номенклатуре 182 единиц с годовым объемом выпуска 120 000 комплектов.

На предприятии ООО СП «UZSUNGWOO» предусмотрено изготовление штамповарных деталей для новой модели автомобиля (GSVEM), производимой на ЗАО «Дженерал Моторс Узбекистан» с годовым объемом 120 тыс. комплектов в год.

Таблица 2.1.1

ПАСПОРТ ООО СП «UZSUNGWOO»

По состоянию 1 января 2014 года

Руководитель предприятия	Ким Санг Ил
Юридический адрес предприятия	Город Фергана, улица Аэропорт дом 68
Телефон	(95)404-17-90
Электронная почта	everyone@uzsangwoo.uz
Обслуживающий банк	Асака банк Ферганский филиал
Форма собственности	ООО
Дата создания предприятия	12 апреля 2011года
Уставный фонд	14 млн.долл/ кредитные средства – 33,8 млн. долл.
Акционеры	АК «УЗавтосаноат» - 50% «Sungwoo Hitech Co.Ltd.» (Корея) – 40% «I-Zone Co.Ltd.» - 10%
Земельный участок	6,6га
Специализированная площадь для производства	1,23га
Годовая мощность (по видам производимой продукции)	Продукция №1 – 120000 автокомплект, в 2013 году коэффициент пользования мощности $K=0,5$ (60 333 автокомплект)
Виды произведенных продукции в 2013 году	Виды продукции – 183 В 2013 году 60333 автокомплект
Общее количество работников	543 человек
Из них	Женщины: - 15 Мужчины: - 528
Средняя заработная плата	650 тыс. сум

Организационная структура представляет собой совокупность производственных, вспомогательных и обслуживающих подразделений, осуществляющих свою деятельность на основе кооперации и разделения труда. Структура ООО СП «UZSUNGWOO» является линейно-

функциональной. Здесь происходит деление организации на элементы, каждый из которых имеет свои функции, цели и задачи в рамках этих функций. Данная структура характеризуется специализацией высокого уровня, эффективностью принятия решений и компетентностью охвата всех сфер управления. Сущность ее в том, что по административным вопросам, т.е. по линии общего руководства, каждый работник подчиняется одному руководителю. Функциональные звенья должны заниматься вопросами, отнесенными к их компетенции. При этом право окончательного решения сохраняется за общим руководством.

Положительными чертами этой структуры также является то, что при таком управлении выполняется больше работ, каждый работник выполняет определённые функции. Отрицательными чертами является то, что чем крупнее и сложнее управляемый объект, тем более разветвленным становится функциональное управление, увеличивается число служб, усложняется их координация.

Руководство предприятием осуществляет управляющий директор, который должен выполнять общее руководство производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия; организацию взаимодействия всех структурных подразделений; обеспечение выполнения всех принимаемых предприятием обязательств; создание условий для внедрения новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда; принятие мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда; контроль за соблюдением законности в деятельности всех служб; защита имущественных интересов предприятия.

В аппарат управления входят:

1. Генеральный директор (Kim Sung Il)
2. Заместитель генерального директора (Саидахмедов Ф. И.)
3. Директор Производства (Канг Д. В.)
4. Директор закупки (Ким Д. В.)
5. Директор Контроля Качества (Парк Р. Х.)

6. Инженерное обслуживание (Ан К. И.)
7. Финансовый директор (Муминжонов Ш. И.)
8. Администрация (Хадятуллаев А.)
9. Персонал (трудовой персонал) предприятия – основной состав квалифицированных работников предприятия.

Таблица 2.1.2

Анализ категорий персонала на ООО СП «UZSUNGWOO» 2014 год

№	Наименование АК и предприятий	Всего	Руководители	Специалисты	Технический персонал	Обслуживающий персонал	Производственный персонал	Процентное соотношение
1	Всего по СП ООО "UZSUNGWOO"	543	18	37	9	28	452	
	До 30 лет		2	33	2	7	381	74,73
	От 30-до 50 лет		16	4	7	21	71	24,87
	50 лет и старше						0	0,4

9. Самая многочисленная и основная категория производственного персонала – это рабочие предприятия – лица (работники), непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

10. К основным рабочим относят работников, непосредственно создающих товарную (валовую) продукцию предприятий и занятых осуществлением технологических процессов, т.е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда.

11. К вспомогательным относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

12. Вспомогательные рабочие могут быть подразделены на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.п.

13. Руководители – работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, мастера, главные специалисты и др.).

14. Специалисты – работники, имеющие высшее или среднее специальное образование, а также работники, не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность.

15. Служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики и др.).

16. Младший обслуживающий персонал – лица, занимающие должности по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы и др.), а также по обслуживанию рабочих и служащих (курьеры, рассыльные и др.). Общеизвестно что уровень профессионализма работника и владение им необходимой информацией образует его оборотный капитал, а наличие инвестиционных проектов, инновационных предложений, идей составляет его основной капитал. Интеллектуальным капиталом является научная продукция. Отметим, что конкурентоспособность работника зависит от его здоровья и уровня духовного потенциала личности. Профессиональные

знания и опыт отдельных работников в процессе производства превращаются в трудовой капитал.

Таблица 2.1.3

Система оплаты труда на предприятии

Должность	Кол-во	Месячный оклад (сум)	Надбавки		Всего начисления (сум)	Месячный фонд оплаты труда (сум)
			за руководство	за материальную ответственность		
Генеральный директор	1	1 840 000			1 840 000	1 840 000
Заместитель генерального директора	1	1 667 500	15%		1 917 625	1 917 625
Финансы						
Директор	1	1 380 000	10%		1 518 000	1 518 000
Производство						
Директор	1	1 380 000			1 380 000	1 380 000
Закупка						
Директор	1	1 380 000			1 380 000	1 380 000
Развитие						
Директор	1	1 380 000			1 380 000	1 380 000
Качество						
Директор	1	1 380 000			1 380 000	1 380 000
Всего	7	10 407 500			10 795 625	10 795 625

Система оплаты труда на предприятии начисляется за фактически отработанные дни в месяце и состоит из следующих оплат:

1. Оплаты по тарифной ставке (должностного оклада) и премированию;
2. Материального поощрения на лечебно-профилактические цели (непосредственно перед выходом в трудовой отпуск производится в размере 100% месячной тарифной ставки с учетом повышающих коэффициентов и надбавок один раз в год);

3. Премии по случаю праздников (согласно финансовым показателям предприятия);

4. Надбавки за выслугу лет (1% тарифной ставки работника);

5. Надбавки за руководство (повышающий коэффициент к тарифной ставке от 1,15 – 1,05);

6. Выплаты за время стажировок;

7. Премия по итогам года (вознаграждение производится по годовым итогам работы предприятия при условии выполнения планового задания; из чистой прибыли);

8. Материальное поощрение уволенным на заслуженный отдых пенсионеров (в размере 1,5 месячного оклада; из чистой прибыли).

За 2013 год по данным бухгалтерии работникам и служащим начислено всего 4965086052,36 сум, в том числе: зарплата, компенсация за питания, премия, больничные и материальная помощь.

База для отчисления в единый социальный платеж определена на основании Налогового Кодекса Республики Узбекистан.

Согласно требованиям Трудового Кодекса Республики Узбекистан сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) (ст 124 ТК РУз).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника. Даже при наличии разрешения представительного органа работников (профсоюз) работодатель не вправе привлекать работников к сверхурочным работам без согласия каждого.

При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен,

определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере (ст 157 ТК РУз).

Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях.(ст.130, 132 ТК)

2.2 Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Анализ показателей использования трудовых ресурсов организации проведем по следующей последовательности.

Для начала проведем анализ обеспеченности организации кадрами (по полу, по возрасту, по профессиям и по квалификации, по семейному положению и т.д.);

Таблица 2.2.1

Анализ категорий персонала на ООО СП «UZSUNGWOO»

№	Наименование АК и предприятия	Всего	Руководители	Специалисты	Технический персонал	Обслуживающий персонал	Производственный персонал	Процентное соотношение
1	Всего по СП ООО "UZSUNGWOO"	540	18	37	9	31	452	
	До 30 лет		2	33	2	7	381	74,73

От 30-до 50 лет	16	4	7	24	71	24,87
50 лет и старше					0	0,4

Проанализируем движения рабочей силы на предприятии используя данные следующей таблицы.

Таблица 2.2.2

Движение работников ООО СП «UZ SUNGWOО»

Наименование показателей	Год		Изменение	
	2012	2013	Абсолютное	%
Среднесписочная численность работников, чел.	418	540	122	29.2
Количество принятых на работу, чел.	187	221	34	18.2
Количество уволенных работников, чел.	55	204		270.9
В том числе по причинам:			149	
за нарушение трудовой дисциплины	1	1		
в связи с уходом на пенсию	1	0		
по собственному желанию	0	0	1	
	54	203	149	275.9
Коэффициент оборота по приему, %	2,14	3,0	0,86	
Коэффициент оборота по выбытию, %	6,43	8,27	1,84	
Коэффициент общего оборота, %	8,57	11,28	2,71	
Коэффициент текучести кадров, %	5,71	6,77	1,06	

Анализ двух таблиц показывает, что за счет увеличения производственной мощности и открытия новых рабочих мест среднесписочная численность увеличилась на 29.2 %. Но это не способствовало удержанию текучести кадров и составило в четыре раза больше по отношению базисного периода.

- анализ состава и структуры персонала организации;
- анализ производительности труда;
- анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и средней производительности труда;
- сводный анализ резервов роста выпуска продукции, по факторам, связанным с использованием трудовых ресурсов.

Источниками информации для анализа трудовых ресурсов выступают: форма № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу», Отчет о численности персонала, форма 1-т, штатное расписание организации, расчет потребности организации в кадрах, данные табельного учета о движении рабочей силы, данные отдела кадров и т.д.

Основными задачами анализа являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия 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;
- изучение и оценка уровня производительности труда на предприятии;
- изучение организации оплаты труда персоналу предприятия;
- изучение динамики роста средней заработной платы и рассмотрение ее соответствия росту производительности труда и др.

В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и

квалификационный состав, утверждают штаты, поэтому для анализа необходимо использовать данные первичного учета и составить аналитическую таблицу, в которой численность персонала отчетного года сравнивают с численностью предыдущего года.

Основными характеристиками персонала организации являются: численность и структура.

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент.

Структура персонала организации по совокупности отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Так, выделяется персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые производством продукции, услуг или осуществляющих обслуживание этих процессов) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих.

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например

«занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.

Профессиональная структура персонала организации — это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

Квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов — категорией, разрядом или классом.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами также определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий.

Структура персонала по уровню образования (общего и специального) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки — бакалавр, специалист, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

Критерием оптимальности структуры персонала является соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ, необходимых для выполнения каждой должностной группой, выраженным в затратах времени. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на динамику объема продукции и ее качества. Даже неукомплектованность непромышленного персонала косвенно влияет на ход производства.

Сокращение численности рабочих не в ущерб объему производства продукции и ее качеству возможно при условии механизации и совершенствования организации труда, особенно во вспомогательных подсобных подразделениях предприятия.

В ходе анализа следует проверить обеспеченность производства рабочими определенных профессий, сопоставив для этого фактическую и плановую численность рабочих по всем используемым на предприятии профессиям. В случае выявления значительных отклонений по каким-либо профессиям необходимо установить конкретные причины и наметить мероприятия по их устранению. Значительная нехватка рабочих по какой-либо профессии затрудняет работу предприятия, создавая так называемые «узкие места» в производстве.

Общая квалификация рабочих характеризуется средним тарифным разрядом, определяемым как средневзвешенная величина.

Степень сложности работ определяется как средневзвешенная величина разряда работ и трудоемкости их выполнения. Средний разряд выполняемых работ должен быть несколько выше разряда рабочих для повышения их заинтересованности в повышении квалификации.

Обеспеченность кадрами, особенно рабочими, зависит от их движения в течение анализируемого периода. Интенсивность движения рабочих кадров характеризуется коэффициентами. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

В процессе анализа рассчитывают коэффициенты, позволяющих сравнить интенсивность движения кадров. При изучении движения рабочей силы организации различают необходимый оборот и излишний оборот.

Коэффициент необходимого оборота (%) рассчитывается путем деления числа работников, уволенных за данный период по причинам производственного или общегосударственного характера, на среднесписочную численность работников за тот же период:

$$K_{но} = \frac{R_{но}}{R} * 100$$

Поставляя данные, получим

$$\text{За 2012 год} \quad K_{но} = 1 / 450 * 100 = 0.22$$

$$\text{За 2013 год} \quad K_{но} = 1 / 553 * 100 = 0.18$$

В состав лиц, выбывших по причинам производственного или общегосударственного характера, включают уволенных в связи с сокращением численности и переводом на другие предприятия, поступлением на учебу, призывом на воинскую службу, потерей трудоспособности.

Коэффициент излишнего оборота, или коэффициент текучесть кадров (%), определяется как отношение числа работников, уволенных за данный период по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины, к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_m = \frac{R_y}{R} * 100$$

Поставляя данные, получим

$$\text{За 2012 год} \quad K_m = 13 / 450 * 100 = 2.9$$

$$\text{За 2013 год} \quad K_m = 32 / 553 * 100 = 5.8$$

Коэффициент выбытия кадров (%) найдем как частное от деления числа работников, уволенных по всем причинам, на среднесписочную

численность работников за тот же период:

$$K_{выб} = \frac{R_{выб}}{R} * 100$$

Поставляя данные, получим

$$\text{За 2012 год} \quad K_{выб} = 15 / 450 * 100 = 3.3$$

$$\text{За 2013 год} \quad K_{выб} = 37 / 553 * 100 = 6.7$$

Коэффициент приема кадров (%) можно установить делением числа работников, принятых на работу за данный период, на среднесписочную численность работников:

$$K_{np} = \frac{R_{np}}{R} * 100$$

Поставляя данные, получим

$$\text{За 2012 год} \quad K_{np} = 79 / 450 * 100 = 17.5$$

$$\text{За 2013 год} \quad K_{np} = 17 / 553 * 100 = 3.07$$

Коэффициент стабильности кадров находят путем деления количества работников, проработавших весь год, на среднесписочную численность персонала:

$$K_{ск} = 1 - \frac{R_y}{R + R_{np}} * 100$$

Поставляя данные, получим

$$\text{За 2012 год} \quad K_{ск} = 440 / 450 * 100 = 97.8$$

$$\text{За 2013 год} \quad K_{ск} = 545 / 553 * 100 = 98.5$$

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и др.).

Напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой, более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства.

Основными показателями эффективности использования трудовых ресурсов являются:

- использование рабочего времени;
- производительность труда:
 - число оперативных работников на одного работника аппарата управления;
 - доля затрат оплату труда в общей сумме затрат;
 - темпы изменения производительности труда и сведений заработной платы;

Анализ использования фонда рабочего времени

Таблица 2.2.1

Использование персонала предприятия

Показатель	Базисный год 2012г	Отчетный год 2013г		Отклонение	
		План “0”	Факт “1”	От базисного года	От плана
1	2	3	4	5	6
Среднегодовая Численность	418	540	415	-3	-125

Отработано за год одним рабочим дней (Д) часов(Т)	231 2088	232 2112	228 2097	-3 +9	-4 -15
Средняя продолжительность дня, ч	8	8	8		
1	2	3	4	5	6
Фонд рабочего времени (Фрв), ч	869440	1140480	+989447.3	+120007.3	- 151032
В том числе сверхурочно отработанное время, ч	7169	8029	9360	+2191	+1331

За анализируемый период фактический фонд рабочего времени меньше планового на 151032 ч. С помощью способа абсолютных разниц можно установить влияние численности рабочих, количества отработанных дней и средней продолжительности рабочего дня и средней продолжительности рабочего дня на изменение фонда рабочего времени:

$$(415 - 540) * 232 * 8 = - 232000 \text{ (ч)}$$

$$(228 - 232) * 415 * 8 = - 13280 \text{ (ч)}$$

В отчетном году производственный персонал предприятия используется недостаточно полно. В среднем одним работающим отработано 228 вместо 232, в связи с этим потери рабочего времени всего коллектива составили 536 дней.

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. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому

производственному подразделению и в целом по предприятию.

Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, которые не требуют дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, необходимо определить непроизводственные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Напряжение в обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрение новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребностей в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать так, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширения воспроизводства.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить в тесной связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия: строительства жилья для работников, детских яслей и садов, профилакториев, санаториев, домов отдыха и т. д.

Таким образом, обобщение опыта отечественных и зарубежных исследователей позволяет сформулировать главную цель организации использования персонала предприятия: обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. В соответствии с этими целями формируется система управления персоналом организации. В качестве базы для ее построения используются закономерности, принципы и методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

2.3 Анализ производительности труда

Эффективность использования трудовых ресурсов измеряется производительностью труда. Производительность труда – это результат целесообразной деятельности рабочего персонала, производящего потребительную стоимость за единицу времени или на одного работающего. Для оценки производительности труда применяется система обобщающих частных показателей.

Обобщающие показатели: выработка продукции одним рабочим за определенный период времени в стоимостном и натуральном измерении.

Выработка измеряется отношением выручки от реализации продукции или услуг к среднесписочной численности за определенный период времени.

Частные показатели: затраты времени на производство единицы продукции, измеряемые человеко-часами или человеко-днями.

Выработка продукции на одного среднесписочного работника в стоимостном измерении как показатель производительности труда включает увеличение выработки продукции, вызванное повышением уровня техники и технологических процессов вследствие уменьшения затрат рабочего времени на производство единицы продукции.

Производительность труда (ПТ) в натуральном измерении исчисляется следующим образом:

$$ПТ = Q / T,$$

где Q – количество продукции в натуральном выражении, ед.

T – общие затраты рабочего времени на все количество продукции.

Производительность труда (ПТ) в денежном выражение:

$$ПТ = В / T$$

Где В - общая выручка за расчетный период, сум.

Трудоемкость (ТЕ) в натуральном и денежном выражении соответственно по формулам:

$$ТЕ = T / Q$$

$$ТЕ = T / В$$

Следовательно, показатели производительности труда и трудоемкости связаны между собой как обратные величины, т.е. при повышении производительности труда уменьшается трудоемкость наоборот.

Снижение трудоемкости продукции и услуг может происходить не только за счет увеличения выручки от реализации продукции, но и за счет сокращения численности работающих, снижения затрат рабочего времени на производство продукции.

Данный показатель используется в основном на предприятиях – производителях.

На предприятиях, оказывающих различные виды услуг, а также в сфере туризма применяются следующие показатели:

- производительность труда на одного работающего в стоимостной оценке;
- производительность труда на одного работающего в натуральном выражении.

Производительность труда в стоимостной оценке исчисляется отношением выручки от реализации продукции и услуг (В) к среднесписочной численности работников ($Ч_{ср}$) за соответствующий период:

$$ПТ = В / Ч_{ср}$$

Производительность труда в натуральном измерении исчисляется отношением количество производимой продукции и услуг (Q) к среднесписочной численности работников ($Ч_{ср}$) за соответствующий период:

$$ПТ = Q / Ч_{ср}$$

На эффективность использования трудовых ресурсов влияет большое количество факторов, которые можно подразделить на две группы: внешние и внутренние факторы.

К внешним факторам относятся рыночная конъюнктура, политическая ситуация, экономическая политика, налоговая политика и т.д.

К внутренним факторам относятся организация производство продукции и услуг, квалификация работников, качество предложенных услуг и т.д.

Многочисленные взаимозависимые факторы, влияющие на повышение производительности труда, можно объединить по следующим группам:

- повышение технического уровня предприятия;
- совершенствование технологических процессов;
- улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, наиболее полное использование производственных фондов предприятия;
- совершенствование организации труда, укрепление трудовой дисциплины, совершенствование системы заработной платы.

Перечисленные группы факторов представлены на рис.2

Влияние большей части факторов, представленных на схеме, изучается с применением экономика-математических методов при накоплении достаточного объема информации.



Рис. 2 Факторная система производительности труда.

Для определения выработки продукции на одного работающего составляется аналитическая таблица (табл. 4.3.)

Таблица 2.1.3

Выработка продукции на одного рабочего

Показатель	Отчетный год	Базисный год	Отклонение от плана	
			абсолютное	% к плану
Выпуск продукции в стоимостном выражении, тыс. сум (N)	7743080	7037560	+705520	110.02
Численность работающих, человек (Ч)	540	418	+122	129.2
Численность рабочих, человек (Чр)	443	316	+127	140.2
Удельный вес рабочих в общей численности персонала	82	76	+6	107.9
Отработано тыс. ч (t)	1002.2	775.8	+246.4	131.8
Одним рабочим, ч (t _{чр})	1856	1856		100
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. сум (В)	14339	16836	-2497	85.1
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. сум (Вр)	17474	22270		78.5
Среднечасовая выработка продукции одним рабочим (В), сум/ч	4171	3791		110

Из данных табл. 2.1.3 следует, что среднегодовая выработка продукции на одного работающего в отчетном году повысилась на 707,520 млн. сум, что вызвано периодом работы предприятия.

Но как видно из таблицы в отчетном году число рабочих значительно выросло и это тоже послужило к увеличению объема производства.

В процессе расчета и анализа производительности труда необходимо установить:

- 1) степень выполнения задания по росту производительности труда;

2) факторы, влияющие на изменение показателей производительности труда;

3) резервы роста производительности труда

Исходя из сказанного, оценка экономической эффективности использования трудовых ресурсов может быть построена на основе модели взаимосвязи соответствующих показателей.

Показатели производительности труда и численности работников взаимосвязаны между собой. Оба влияют на изменение выручки от реализации продукции и услуг по-разному. Влияние динамики производительности труда и численности работников рассчитывается следующим образом:

$$В = ПТ_{ф} * Ч_{срф} - ПТ_{п} * Ч_{срп},$$

где $ПТ_{ф}$, $ПТ_{п}$ - фактическая и плановая производительность труда соответственно;

$Ч_{срф}$, $Ч_{срп}$ - фактическая и плановая среднесписочная численность работников соответственно.

Пример. Провести факторный анализ влияния изменения производительности труда и численности работающих на прирост выручки от реализации продукции по данным таблицы 2.1.3

Решение

С помощью метода цепных подстановок определяем влияние производительности труда на выручку:

$$540(16836 - 14339) = 1.348 \text{ млн. сум}$$

Изменение выручки за счет изменения численности работающих определяется следующим образом:

$$16836(540 - 418) = 2.054 \text{ млн. сум}$$

Следовательно

$$1.348 + 2.05 = 3.398$$

Проведенные расчеты показывают, что эффективность деятельности предприятия за анализируемый период повысилась.

2.4 Анализ формирования и использования фонда заработной платы

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу. Экономическое назначение оплаты труда - обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Для эффективной работы предприятий необходима правильная организация работы его персонала, а следовательно его правильная мотивация и оплата его труда. Учет количественных и качественных результатов труда при определении размеров заработка и материальную заинтересованность работников в улучшении результатов работы и итогов деятельности предприятия в политике заработной платы на предприятии призваны обеспечивать формы и системы заработной платы. Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда. Система начисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции (услуг) и заработной платой могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего. В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы).

Основная задача организации заработной платы на ООО СП «UZSUNGWOO» состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника. Расчет

заработной платы на ООО СП «UZSUNGWOO» производится согласно таблицю использования рабочего времени,дельных расценок и премиальных положений, действующих на ООО СП «UZSUNGWOO». Удержания производятся в соответствии с нормами и законодательством, действующими в Республике Узбекистан. Взносы исчисляются по каждому фонду в отдельности по установленной ставке. Ставки дифференцированы в зависимости от налогооблагаемой базы, исчисляемой по каждому работнику.

Повременная система оплаты труда предполагает в качестве основного показателя, определяющего размер заработной платы труда, затраты фактического и нормативного времени работы персонала. Выплата премии осуществляется за достижение целевых показателей работы

Оплата труда на предприятии начисляется за фактически отработанные дни в месяце и состоит из следующих оплат:

2. Оплаты по тарифной ставке (должностного оклада) и премированию;

2. Материального поощрения на лечебно-профилактические цели (непосредственно перед выходом в трудовой отпуск производится в размере 100% месячной тарифной ставки с учетом повышающих коэффициентов и надбавок один раз в год);

3. Премии по случаю праздников (согласно финансовым показателям предприятия);

4. Надбавки за выслугу лет (1% тарифной ставки работника);

5. Надбавки за руководство (повышающий коэффициент к тарифной ставке от 1,15 – 1,05);

6. Выплаты за время стажировок;

7. Премия по итогам года (вознаграждение производится по годовым итогам работы предприятия при условии выполнения планового задания; из чистой прибыли);

С 1 января 2014 года действуют ставки НДФЛ: минимальная – 7,5%, средняя – 16%, максимальная – 22% (приложение N 8 к Постановлению

Президента «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2014 год» от 25.12.2013 г. N ПП-2099, далее – Постановление N ПП-2099).

- Минимальный размер заработной платы (МРЗП) за январь–май составляет 480 525 сумов ($96\ 105 \times 5$)¹. (Приложение 11)
- При расчете НДФЛ и кратных МРЗП льгот в течение всего года применяется МРЗП, установленный на 1 января 2014 года, – 96 105 сумов (часть первая статьи 186 Налогового кодекса).
- Ставка обязательных ежемесячных взносов на ИНПС граждан в 2014 году сохранена в размере 1% от налогооблагаемой суммы начисленной заработной платы (доходов) работника (приложение N 8 к Постановлению N ПП-2099).
- Обязательные взносы на ИНПС вычитаются из начисленного НДФЛ (пункт 3 Положения о порядке начисления и уплаты работодателями обязательных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан, утвержденного постановлением МФ, ГНК и правления ЦБ, зарегистрированным МЮ 6.10.2005 г. N 1515).
- Ставка обязательных страховых взносов граждан во внебюджетный Пенсионный фонд на 2014 год установлена в размере 6,5% от суммы начисленной заработной платы (доходов) работника, с которой производятся взносы (пункт 3 Постановления N ПП-2099).

Например, можем рассчитать НДФЛ работника, у которого месячная оплата труда составляет 1 000 000 (один миллион) сум.

В январе–мае оплата труда работника составила 5 000 000 сумов ($1\ 000\ 000 + 1\ 000\ 000 + 1\ 000\ 000 + 1\ 000\ 000 + 1\ 000\ 000$). Сначала рассчитаем сумму дохода, облагаемого по ставке 22%, и начислим на нее НДФЛ:

$$(5\ 000\ 000 - 4\ 805\ 250) \times 22\% = 194\ 750 \times 22\% = 42\ 845 \text{ сумов.}$$

¹Указом Президента «О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и социальных пособий» от 2.12.2013 г. N УП-4582

Налог с доходов в 10 МРЗП в месяц составляет 564 616,88 сума. Сложив эти суммы, получаем НДФЛ с доходов за январь–май:

$$564\,616,88 + 42\,845 = 607\,461,88 \text{ сума.}$$

В январе–апреле удержано 485 969,5 сума налога. Сумма НДФЛ за май составляет:

$$607\,461,88 - 485\,969,5 = 121\,492,38 \text{ сума.}$$

Сумма обязательных взносов на ИНПС равна:

$$5\,000\,000 \times 1\% = 50\,000 \text{ сумов.}$$

В январе–апреле на ИНПС направлено 40 000 сумов, за май отчисления составят 10 000 сумов (50 000 – 40 000).

В бюджет за май перечисляется:

$$121\,492,38 - 10\,000 = 111\,492,38 \text{ сума НДФЛ.}$$

Обязательные страховые взносы составляют:

$$1\,000\,000 \times 6,5\% = 65\,000 \text{ сумов.}$$

На руки работник получает:

$$1\,000\,000 - 121\,492,38 - 65\,000 = 813\,507,62 \text{ сума зарплаты.}$$

Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности определен Положением о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (зарегистрировано МЮ 8 мая 2002 года N 1136). Расчет пособия производится исходя из среднемесячного заработка. Он определяется так: к тарифной ставке (должностному окладу) учитываемого месяца (месяца временной нетрудоспособности) прибавляется 1/12 части всех выплат, на которые было произведено начисление страховых взносов (пункт 52 Положения N 1136). Перечень доходов в виде оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы, определен статьями 172-175 Налогового кодекса (статья 306 НК).

Денежная компенсация, выплачиваемая в случае неиспользования дополнительного отпуска, предусмотренного трудовым или коллективным договором, относится к доходам в виде оплаты за неотработанное время по статье 175 НК (подпункт "а" пункта 1). Соответственно, данные

суммы должны включаться в расчет среднемесячного заработка при расчете пособия по временной нетрудоспособности.

Например, работник предприятия представил больничный лист с 5 по 10 октября. Должностной оклад работника - 300 000 сумов. За год, предшествующий месяцу ухода на больничный, работнику начислены:

- материальная помощь на приобретение медикаментов - 150 000 сум.;
- премии, предусмотренные положением о премировании, - 200 000 сум.;
- компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск, предусмотренный трудовым договором, - 59 055 сумов.

Пособие выплачивается в размере 80% от заработка, если стаж работника составляет более 8 лет, соответственно если стаж менее 8 лет, то пособие выплачивается в размере 60% от заработка. А также если работник имеет три не совершеннолетних ребёнка, или же состоит в учете онкологического диспансера или у работника профессиональное заболевание, то ему оплачивается 100% зарплат.

В расчет среднемесячного заработка включаются только те виды выплат, на которые начисляются страховые взносы, то есть должностной оклад, премии и компенсация за неиспользованный отпуск. Среднемесячный заработок составит 321 588 сум. $[300\,000 + (59\,055 + 200\,000) / 12]$.

Для расчета размера пособия определяем среднедневной заработок: $321\,588 / 21 = 15\,314$ сум. (21 - количество рабочих дней в октябре).

Пособие по временной нетрудоспособности составит 49 005 сумов ($15\,314 \times 4 \times 80\%$).

Пособие включается в совокупный доход работника и облагается налогом на доходы физических лиц (статья 178 НК), но не облагается ЕСП и страховыми взносами как прочий доход (статьи 306, 307 НК).

Фонд оплаты труда состоит из:

- основной заработной платы;
- дополнительной заработной платы;
- других поощрительных и компенсационных выплат.

Проведем анализ, исходя из данных Приложений 12 и 13, изменения состава фонда заработной платы на основании разделения на основную и дополнительную, рассмотрим таблицу 2.3.2.

Таблица 2.4.1

Состав фонда заработной платы (оплаты труда)

Показатель	2012 г.	2013 г.	Отклонение	процентное соотношение
ФОТ, сум.	4 034 255 681,12	4 965 086 052,36	930 830 371,24	23,1
Основная заработная плата, сум.	2 331 122 030,38	2 902 241 825,02	571 119 794,64	24,5
Дополнительная заработная плата, сум.	914 104 197,13	1 125 063 847,94	210 959 650,81	23,1
Другие поощрительные и компенсационные выплаты, сум.	789 029 453,61	937 780 379,40	148 750 925,79	18,9
Доля дополнительной заработной платы в общем объеме ФОТ, %	22,66	22,66	0,00	X

Итак, из таблицы видно, что на предприятии происходит постоянный рост размера фонда оплаты труда, а также и его составных элементов. За 2013 год ФОТ увеличился на 23,1 % по отношению к 2012 года. Соответственно увеличилась основная заработная плата работников предприятия на 24,5 %. Дополнительная заработная плата повысилась на 23,1 % за счет того, что значительно увеличилось у работников сверхурочной работы.

Одним из главных этапов анализа ФОТ является анализ факторов оказавших влияние на размер и динамику фонда заработной платы на предприятии. Для наиболее полного анализа составим Таблицу 2.3.2.

Факторный анализ фонда заработной платы

Показатель	2012 г.	2013 г.	процентное соотношение
Среднесписочная численность работников, чел.	450	553	122,89
Средняя продолжительность рабочей смены, часы	8	9	125,00
Количество отработанных дней 1 работником	245	252	102,86
Зарплата одного работника, сум.	710 600	831338,5	114,57
- среднедневная	33 838,10	35628,75	
- среднечасовая	4 229,76	3958,75	

Факторный анализ за 2013 год проведем методом цепных подстановок по формуле:

$$\text{ФОТ} = Ч \cdot З/п(\text{час}) \cdot Т(\text{смен}) \cdot Т(\text{отраб}) \quad (2.3.1)$$

где Ч – Среднесписочная численность работников, чел.

З/п(час) – Среднечасовая заработная плата одного работника,.

Т(смен) – Средняя продолжительность рабочей смены, часы

Т(отраб) – Количество отработанных дней 1 работником, в днях.

$$\text{ФОТ(план)} = 553 \cdot 9 \cdot 252 \cdot 3958,75 = 4\,965\,086\,052,36 \text{ сум}$$

$$\text{ФОТ(факт)} = 556 \cdot 9,2 \cdot 254 \cdot 3958,75 = 5\,143\,448\,692,00 \text{ сум}$$

Найдем абсолютное отклонение:

$$\begin{aligned} \text{ФОТ(факт)} - \text{ФОТ(план)} &= 5\,143\,448\,692,00 - 4\,965\,086\,052,36 = \\ &= 178\,362\,639,64 \text{ сум} \end{aligned}$$

Как видно по расчетам ФОТ по плану составляло 4 965 086 052,36 сум, и по факту 5 143 448 692,00 сум, что дало в разнице абсолютное отклонение в сумме 178 362 639,64 сум.

В следующей Таблице 2.3.3 приведены данные, с помощью которой можем сделать дальнейшие анализы потарифной сетки заработной платы.

Таблица 2.4.3

Тарифная сетка по оплате труда по ООО СП «UZSUNGWOO» с 01.01.2013 г.(в сум).

№	Менеджер Е3	Ассистент менеджер Е4		Инженер Е5		Младшие служащие Е6
		А	В	А	В	
	1	2	3	4	5	6
10	1 100 000	908 000	865 000	792 000	755 000	600 000
9	1 078 000	889 800	847 700	776 200	739 900	588 000
8	1 056 400	872 000	830 700	760 700	725 100	576 200
7	1 035 300	854 600	814 100	745 500	710 600	564 700
6	1 014 600	837 500	797 800	730 600	696 400	553 400
5	994 300	820 800	781 800	716 000	682 500	542 300
4	974 400	804 400	766 200	701 700	668 900	531 500
3	954 900	788 300	750 900	687 700	655 500	520 900
2	935 800	772 500	735 900	673 900	642 400	510 500
1	917 100	757 100	721 200	660 400	629 600	500 300

Таблица 2.4.4

Пояснение категорий работников к предыдущей таблице

Менеджер		Менеджеры (начальники) всех подразделений, юрист, главный бухгалтер, главный экономист
Ассистент менеджера	А - квалифицированный	ассистенты менеджеров всех подразделений, бухгалтера, финансисты, главные (ведущие) специалисты, зав.канцелярией, переводчики, механик
	В - менее квалифицированный	
Инженер	А - квалифицированный	инженеры всех подразделений, специалисты, заведующие складом, бухгалтера (со сред.обр.), табельщик
	В - менее квалифицированный	
Младшие служащие		Технические - исполняющие служащие

За 2013 год по данным бухгалтерии работникам и служащим начислено всего 4965086052,36 сум, в том числе: зарплата, компенсация за питания, премия, больничные и материальная помощь.

Таблица 2.4.5

Тарифная сетка по оплате труда по ООО СП «UZSUNGWOO» с
01.01.2014 г. (в сум).

№	Менеджер Е3	Ассистент Менеджера Е4		Инженер Е5		Технический персонал Е6
		А	В	А	В	
	1	2	3	4	5	6
10	1 210 000	998 800	951 500	871 200	830 500	660 000
9	1 185 800	978 800	932 500	853 800	813 900	646 800
8	1 162 100	959 200	913 900	836 700	797 600	633 900
7	1 138 900	940 000	895 600	820 000	781 600	621 200
6	1 116 100	921 200	877 700	803 600	766 000	608 800
5	1 093 800	902 800	860 100	787 500	750 700	596 600
4	1 071 900	884 700	842 900	771 800	735 700	584 700
3	1 050 500	867 000	826 000	756 400	721 000	573 000
2	1 029 500	849 700	809 500	741 300	706 600	561 500
1	1 008 900	832 700	793 300	726 500	692 500	550 300

Анализируя отношений тарифных сеток по оплате труда менеджеров,
то получим следующие данные:

Таблица 2.4.6

Анализ тарифной сетки по оплате труда менеджеров

№	2013 год	2014 год	Разница	% соотношение
1	1 100 000	1 210 000	110 000	1,10
2	1 078 000	1 185 800	107 800	1,10
3	1 056 400	1 162 100	105 700	1,10
4	1 035 300	1 138 900	103 600	1,10
5	1 014 600	1 116 100	101 500	1,10

1	2	3	4	5
6	994 300	1 093 800	99 500	1,10
7	974 400	1 071 900	97 500	1,10
8	954 900	1 050 500	95 600	1,10
9	935 800	1 029 500	93 700	1,10
10	917 100	1 008 900	91 800	1,10

Исходя из данных таблицы можем сделать вывод, что оплата труда менеджеров по тарифной сетки увеличилась на 10%.

Технический персонал - делопроизводители всех подразделений, референт, завхоз, квалифицированный рабочий хозотдела.

Согласно требованиям Трудового Кодекса Республики Узбекистан сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) (ст 124 ТК).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника. Даже при наличии разрешения представительного органа работников (профсоюз) работодатель не вправе привлекать работников к сверхурочным работам без согласия каждого.

При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с

количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере (ст 157 ТК).

Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях (ст.130, 132 ТК).

Для сравнения роста заработной платы можно рассмотреть штатное расписание 2013-2014гг, которые приведены в Приложениях 14 и 15.

Исходя из данных Приложений 14 и 15, можно сделать анализ изменения заработной платы за 2013-2014 гг.

Таблица 2.4.7

Анализ изменения фонда оплаты труда за 2013-2014гг.

№	Должность	Месячный ФОТ, сум.		% соотношение
		За апрель 2013 года	За апрель 2014 года	
1	Менеджер	1 331 000	1 283 515	0,96
2	Финансист	948 606	985 160	1,04
3	Материальный бухгалтер	948 606	985 160	1,04
4	Производственный бухгалтер	948 606	927 190	0,98
5	Производственный бухгалтер	903 651	793 300	0,88
6	Расчетный бухгалтер	948 606	985 160	1,04
7	Расчетный бухгалтер	698 856	761 750	1,09
8	Кассир	698 856	761 750	1,09

Вывод: для анализа был рассмотрен отдел Финансов и Бухгалтерского учета. На таблице видно, что у некоторых должностных лицах начисление уменьшилось, а у некоторых наоборот увеличилось. Изменения произошли в соответствии с рабочей нагрузки должностных лица также отменили сверхурочных надбавок для администрации

3.ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.

3.1 Предложения по улучшению использования трудовых ресурсов

Для улучшения использования трудовых ресурсов необходимо пересмотреть их структуру и разработать мероприятия по улучшению использования имеющихся трудовых ресурсов.

Анализ использования трудовых ресурсов ООО СП «UZSUNGWOO» за 2012-2013 гг. позволяет сделать вывод о том, что на предприятии трудовые ресурсы используются эффективно, создана оптимальная структура персонала по полу, возрасту и уровню образования, что сказывается на формировании благоприятного климата в коллективе и создании удовлетворенности взаимоотношений между исполнителями и руководителями.

На предприятии рационально используется современное оборудование, которое обеспечивает рост производительности труда.

Однако в ООО СП «UZSUNGWOO» отсутствует система планирования, а эффективная деятельность предприятий в условиях рыночной экономики становится возможным лишь при условии разработки планов социально-экономического развития, которые способствуют более рациональному распределению ресурсов, стимулируют работников к реализации своих решений в дальнейшей работе и улучшают координацию действий в организации.

Поэтому одним из направлений совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов предприятия можно выделить внедрение на предприятии систему планирования, в том числе и планирования труда и заработной платы работников ООО СП «UZSUNGWOO» .

Планирование труда и заработной платы на предприятии включает планирование показателей производительности труда, расчет численности персонала по категориям работающих, планирование фонда заработной платы, расчет средней заработной платы работающих.

При разработке планов по труду и заработной платы главная задача - предусмотреть систематическое повышение производительности труда как основного условия увеличения объема производства и повышения его эффективности.

Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации. В конечном итоге успешное кадровое планирование основывается на знании ответов на следующие вопросы:

1. Сколько работников, какой квалификации, когда и на каком участке работы предприятия потребуется.
2. Каким образом можно привлечь нужный и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала.
3. Как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией.
4. Каким образом обеспечить условия для развития персонала.
5. Каких затрат потребуют запланированные мероприятия по оптимизации кадрового состава.

Планирование персонала осуществляется в три этапа:

1. Прогноз потребности в кадрах сбор информации о качественной и количественной потребности в кадрах с учетом фактора времени;
2. Планирование наличия кадров: установление фактического наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта;
3. Планирование несоответствия фактических и плановых показателей наличия кадров: выяснение недостатка или избытка кадров во

времени и в соответствии с этим разработку мероприятий по обеспечению кадрами, высвобождению кадров, повышению квалификации кадров.

Важный момент в оценке персонала - разработка организационного и финансового планов укомплектования, включающих:

- разработку программы мероприятий по привлечению персонала;
- разработку или адаптацию методов оценки кандидатов;
- расчёт финансовых затрат на привлечение и оценку персонала;
- реализацию оценочных мероприятий
- разработку программ развития персонала;
- оценку затрат на осуществление программ развития персонала.

Определить необходимую численность работников торгового предприятия и их профессиональный и квалификационный состав позволяют: производственная программа развития предприятия (планируемый объем товарооборота), планируемый рост повышения производительности труда и структура работ.

Можно еще одно направление повышения производительности продукции ООО СП «UZSUNGWOO» - материальное стимулирование работников в виде премий. В настоящее время на предприятии действует повременная форма оплаты труда, согласно которой заработная плата определяется исходя из количества проработанного времени и установленных тарифных ставок или окладов.

Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности труда, чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции, для чего можно ввести систему премирования.

Можно выделить следующие особенности эффективного использования системы премирования:

Премии не должны быть распространенными, поскольку их будут воспринимать просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях.

Премия должна быть связана с личным вкладом работника в производство.

Должен существовать приемлемый метод расчета размера премии.

Работники должны чувствовать, что премия зависит от дополнительных усилий.

Необходимо справедливо подходить к премированию сотрудников (например, внедрять на предприятии систему премирования только для менеджеров отдела сбыта, занимающихся поиском клиентов и увеличивающим объем реализации продукции, неправомерно, так как в производстве этой реализованной продукции участвует весь персонал предприятия).

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы предприятия.

Вышеуказанные вопросы можно решить при применении бестарифной системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие. Следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для работников с повременной оплатой труда.

Механизм расчета фактической заработной платы по бестарифной системе оплаты труда включает в себя следующие этапы:

1) рассчитывается квалификационный уровень работника предприятия, балл устанавливается как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период и минимального уровня заработной платы;

2) предоставляется количество отработанных человеко-часов;

3) рассчитывается коэффициент трудового участия (КТУ), КТУ выставляется всем работникам, включая директора, раз в год, в квартал;

4) рассчитывается количество баллов, заработанных всеми работниками подразделения. Количество баллов равно общей сумме баллов, заработанных всеми работниками;

5) рассчитывается доля оплаты труда приходящаяся на один балл как частное от фонда оплаты труда по предприятию и числа баллов по всему предприятию;

6) определяется фактическая заработная плата путем умножения доли оплаты труда на количество баллов каждого работника.

Кроме того, следует отметить, что деньги не всегда являются наиболее эффективным мотивирующим средством. Перечислим наиболее важные способы мотивации:

- Поощрение чувства сопричастности.
- Подбор работы под исполнителей.
- Экономическая мотивация.
- Мотивация отстающих работников.
- Возможность обучения.

В настоящее время ведется множество споров о том, какое из возможных вознаграждений за хорошую работу является наиболее важным. Вовсе не очевидно, что именно удовлетворенность ведет к улучшению

работы. Перспектива получения удовлетворения в будущем может оказаться гораздо более сильным мотивирующим фактором. Существуют неоспоримые доказательства того, что интенсивная мотивация повышает производительность.

Поощрение чувства сопричастности заключается в том, что человек - существо социальное, и одним из наиболее сильных психологических удовлетворений, которые приносит работа, является чувство принадлежности к чему-либо. Многие люди также считают, что работа позволяет им осознать себя как личность. Эти потребности могут быть удовлетворены наилучшим образом в атмосфере, созданной стилем руководства, который ориентирован на работника.

Возникающее у сотрудников чувство вовлеченности в процессы, происходящие в фирме, - это не просто вопрос организации, это еще и эмоциональная реакция. Для тех, кто работает на данном предприятии уже долгое время, эта связь будет являться к тому же чем-то историческим, характеризующим значительный отрезок их собственной жизни.

Для того чтобы всячески поддержать эти положительные эмоции и в то же время компенсировать возможные отрицательные, необходимо стремиться повысить ту социальную роль, которую играет работа в жизни работников. Например, поощрять создание всевозможных спортивных клубов (например, футбольной команды), организовывать и поддерживать празднование дней рождения сотрудников и различных торжеств и т.д.

3.2 Предложения по улучшению структуры управления

Принятие решений по оптимизации структуры управления — неотъемлемая часть управленческой работы и рано или поздно она возникает перед каждым руководителем. А выполняться она должна на высоком уровне, иначе цена ошибки может быть очень велика.

С помощью процесса моделирования мы предлагаем проводить

модернизацию действующей структуры ООО СП «UZSUNGWOO».

Работы по совершенствованию организационной структуры следует проводить в случае отставания структуры от фазы развития компании, кризиса менеджмента, что может быть вызвано изменением внешней среды, изменением стратегических целей компании, сменой собственника и прочими факторами. Показателями такого отставания могут являться:

- у сотрудников нет четкого понимания того, кто и за что несет ответственность, с кем и в каком порядке решать текущие вопросы;
- взаимосвязи между подразделениями и отдельными сотрудниками не оптимальны, существуют зоны «безответственности» или дублирования;
- эффективность функциональных процессов не позволяет предупреждать отрицательные результаты и совершенствовать деятельность;
- структура организации не отражает реальных процессов ее функционирования — различие в административном и функциональном подчинении приводит к накладкам и конфликтам.

При формировании организационной структуры управления на предприятии следует руководствоваться следующими основными принципами: полнота охвата всех функций аппарата управления в организациях; отсутствие дублирования задач на всех уровнях управления; соблюдение рациональных норм управляемости; минимизация расходов на управление; выделение самостоятельных подразделений в организациях, с учетом рационального сочетания административных и экономических методов и форм управления.

Система управления ООО СП «UZSUNGWOO» становится главным ресурсом предприятия, направленным на сближение тех, кто принимает решения, с теми, кто это решение выполняет. Это, в свою очередь требует уменьшения числа уровней управления в организации и передачи ответственности на нижние этажи иерархии, расположенные ближе к потребителю и берущие на себя риск.

Совершенствование организационной структуры управления в ООО СП «UZSUNGWOO» ориентировано на поиск оптимального решения между централизацией и децентрализацией властных функций, что обусловлено необходимостью:

- оперативно реагировать на изменения во внешней среде;
- установить рациональные связи между звеньями и ступенями управления на всех уровнях; минимизировать число ступеней структуры управления;
- предоставлять полномочия на решение проблем тому подразделению аппарата управления, которое располагает наибольшей информацией по данному вопросу;
- повысить оперативность принимаемых решений.

Также оптимизация организационной структуры направлена на получение дополнительной прибыли, связанной с сокращением непроизводительных расходов, улучшением методов взаимодействия между структурными подразделениями и получением дополнительной прибыли.

Вследствие реструктуризации действующей организационной структуры управления ООО СП «UZSUNGWOO» планируется повысить основные показатели эффективности структуры управления. Так, как результат финансовой деятельности, планируется увеличить сумму прибыли от реализации продукции, а также чистой прибыли, приходящейся на одного работника аппарата управления.

На основе вышеизложенного проведем анализ структуры управления ООО СП «UZSUNGWOO». Как уже говорилось, организационная структура относится к типу линейно-функциональных, то есть является наиболее распространенной. Конечной целью совершенствования системы управления ООО СП «UZSUNGWOO» является достижение более высокой отдачи и оптимизация расходов на управление. Поэтому для успешной деятельности предприятия необходимо сформировать систему управления, используя функциональный подход. Организация структуры по функциональному

признаку поможет изменить систему мотивации персонала так, чтобы каждый работник был больше нацелен на результат.

При изучении организационной структуры управления предприятия мы пришли к выводу о том, что действующую структуру можно сделать более эффективной..

Порядок совершенствования структуры управления

Выполнение функций управления возможно при использовании различных форм организации труда работников аппарата управления организаций, выражающиеся в различных вариантах организационных структур управления.

Поэтому возникает необходимость создания наиболее эффективной организационной структуры управления, способной обеспечить своевременное принятие качественных управленческих решений и доведение их до исполнителей. Реорганизация организационной структуры проводится для обеспечения выполнения и управления производственными процессами предприятия с максимальной эффективностью. Поэтому совершенствование организационной структуры рекомендуется проводить при наличии на предприятии четкой структуры производственных и деловых процессов, в свою очередь, соответствующих стратегическим целям компании.

Поскольку совершенствование организационной структуры предприятия существенно зависит от совершенствования всех производственных процессов, наибольшая эффективность достигается, если обе работы проводятся как элемент, часть работ по организационному развитию предприятия.

Процесс выработки решений по совершенствованию структуры состоит из нескольких этапов: признание необходимости решения, выработка решения и выполнение решения. Как ни парадоксально, большинство проблем в организациях не решаются именно потому, что руководители предприятия просто не знают об их существовании.

Кроме того, распространенным заблуждением является уверенность в

том, что раз решение принято, о нем можно забыть. На самом деле необходимо еще проконтролировать его выполнение и провести обратную связь, то есть корректировку и решения, и самой проблемы.

Однако зачастую на практике, особенно в условиях Республики Марий Эл, часто выясняется, что не только руководители среднего и низшего звена, но и директора фирм и владельцы предприятий не владеют методами принятия решений. Во многом это связано с экономико-политическим наследием прошлого, когда в стране господствовала административно-командная система, в которой все решения принимались только вышестоящими организациями и не было места инициативе снизу.

После принятия решения о модернизации действующей системы руководству необходимо предпринять следующие шаги:

1. составление описания существующей организационной структуры предприятия;
 2. анализ и выработка рекомендаций по совершенствованию организационной предприятия;
 3. формализация и описание модернизированной организационной структуры предприятия;
 4. разработка плана мероприятий по реорганизации структуры;
 5. составление сметы затрат на мероприятия по модернизации;
 6. обеспечение нового штата специалистов соответствующим финансированием;
 7. оценка экономического эффекта от модернизации структуры;
 8. разработка и внедрение регламентирующих документов по данному направлению:
 - Положения о структуре управления ООО СП «UZSUNGWOO»
- Порядка разработки, согласования утверждения и актуализации положений о подразделениях (должностных инструкций);
- Положения о подразделениях, котором будут определены цели деятельности для каждого подразделения, его вклад в общий результат

деятельности предприятия, базовые показатели эффективности деятельности, характерные именно для данного подразделения, а также порядок взаимодействия с другими подразделениями предприятия;

– новых должностных инструкций для работников.

Описание новой организационно-функциональной структуры предприятия должно быть четким и понятным. При этом все функции, которые должны выполняться, должны быть закреплены за конкретной должностью. В противном случае часть из них будет подвешена в воздухе, и в этих местах всегда будет аврал. Это, конечно, не ново: чтобы дело делалось, за это дело кто-то конкретный должен отвечать.

Нужно стремиться к устранению зон «безответственности», пересечений или дублирований функций, уменьшение структурной фрагментарности процессов компании. На каждую функцию должна быть только одна служба, одно звено, иначе возникает дублирование функций, ведущее не только к непроизводительным расходам, но и к неизбежным недочетам в управлении.

После того, как функции распределены по службам, и начинается построение иерархических связей между ними, нужно учитывать нормативы управляемости: в подчинении у одного руководителя должно находиться не более шести-семи объектов. Это будет способствовать повышению эффективности управляемости и координации деятельности структурных подразделений и сотрудников, повышению качества межфункционального взаимодействия.

Четкое распределение обязанностей по выполнению, контролю и управлению внутренними операциями предприятия осуществляется путем закрепления обязанностей за сотрудниками нормативными документами, для чего необходимо разработать новые должностные инструкции и перечень обязанностей персонала в условиях новой структуры.

Нужно осуществить также подбор соответствующих специалистов, которые будут работать, как это предписывается закрепленными за ними

функциями. А для этого они должны иметь соответствующую квалификацию.

На практике достижение идеальной эффективности почти невозможно. Она может быть достигнута на этапе внедрения новой техники и технологий. И в этом случае внедрение должно сопровождаться некоторым снижением эффективности, с последующей ее адаптацией и стабилизацией. Поэтому также важно не ограничиваться разовым построением новой структуры, но непрерывно проводить мониторинг реализации структурной схемы.

Экономическая оценка рекомендуемых мероприятий

Оценка эффективности того или иного решения по структуре управляемой системы должна приниматься с учетом установленного критерия экономической эффективности совершенствования структуры управления в организациях.

Система управления организациями представляет собой информационно-управленческую среду, так как и предметом, и результатом труда работников аппарата управления является информация. Информация и принятие решений связаны между собой сложной системой прямых и обратных связей. Возможности лиц, принимающих решения при обработке информации имеют качественные и количественные показатели.

Кроме показателей, связанных с сопоставлением с нормативной базой, широко распространены стоимостные показатели, такие как эффективность труда в организационной структуре и так далее. Однако оценка эффективности управления предприятия только по экономическим показателям, по результатам жизнедеятельности коллектива не совсем верна, так как в них проявляется еще и работа вышестоящих и нижестоящих руководителей. Поэтому применяются также косвенные показатели (степень оснащенности техническими средствами, интегральный показатель инфраструктуры и т.п.).

В целом предлагаемая модернизация должна привести к более рациональному использованию трудовых и финансовых ресурсов,

способствовать улучшению связей между подразделениями, особенно между высшими руководителями и низовыми звеньями, за счет исключения из структуры дублирующих связей.

В ряде случаев оптимизация организационной структуры управления может вызвать и рост текущих затрат за счет перераспределения функций, а увеличение загрузки персонала в организациях связано, как правило, с ростом стимулирующих факторов. Поэтому в состав затрат на разработку и реализацию мер по модернизации структуры управления целесообразно включить:

1. увеличение заработной платы и премиальных выплат тем специалистам, на которых будут возложены дополнительные обязанности, пропорционально величине дополнительной нагрузки;

2. затраты на дополнительные мероприятия по социальной защите и обеспечению дальнейшего трудоустройства тех работников предприятия, которые будут высвобождены в процессе реализации системы мер по совершенствованию системы управления.

Таким образом, рекомендуемые мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов позволит повысить качество работы персонала и улучшить показатели эффективности деятельности предприятия. Применение разных способов улучшения использования трудовых ресурсов в сложных условиях перехода к рыночной экономике позволяет значительно повысить успех работы предприятия и сделать более определенными перспективы его развития.

Заключение

Трудовые ресурсы — главная производительная сила общества.

Трудовые ресурсы на предприятии — это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Трудовые отношения — едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии. Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются

краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Чтобы сделать полный анализ трудовых ресурсов и производственного процесса предприятия недостаточно будет рассчитать какой-либо один показатель. Потому что финансовый результат формируется не одного, а под влиянием нескольких факторов. При расчете показателей трудовых ресурсов предприятия, необходимо отметить тот факт, что благодаря факторному анализу можно определить влияние трудовых ресурсов на производства.

Изучив показатели трудовых ресурсов на ООО СП «UZSUNGWOO», можно отметить, несмотря на то, что данное предприятие является еще молодым, финансовое положение этого предприятия является устойчивым.

Также особое внимание уделено повышению производительности труда на предприятии, предложена готовая система поощрения трудовой деятельности. Коэффициента трудового участия рассчитывается с учетом оценки трудового вклада каждого работника.

В заключении необходимо отметить, что поставленная цель выпускной квалификационной работы «с помощью современных научных подходов и передового зарубежного опыта определить мероприятия, которые повысят производительность трудовых ресурсов ООО СП «UZSUNGWOO», достигнута.

Практическая часть данной выпускной квалификационной работы может быть применена не только на предприятиях машиностроения и металлообработки, но и на других промышленных предприятиях, для повышения их производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Узбекистан. – Ташкент: Узбекистан, 2013г.
2. Налоговый кодекс Республики Узбекистан. – Т.: NORMA, 2013
3. Закон О внешнеэкономической деятельности – Т.: NORMA, 2013.
4. Закон О собственности в Республике Узбекистан– Т.: NORMA, 2013.
5. Закон Об охране труда- Т.: NORMA, 2013.
6. Закон О биржах и биржевой деятельности- Т.: NORMA, 2013.
7. Закон О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках- Т.: NORMA, 2013.
8. Закон О конкуренции. Закон Республики Узбекистан №ЗРУ-319. Т.: NORMA, 2013
9. Указ Президента Республики Узбекистан 28.11.2008 г. № УП-4058 О программе мероприятий по поддержке предприятий реального сектора экономики, обеспечению их стабильной работы и увеличению экспортного потенциала
10. Постановление Президента Республики Узбекистан от 27.01.2009 г. №
11. Постановление Президента -1048. О программе локализации производства готовой продукции, комплектующих изделий и материалов на основе промышленной кооперации на 2009 год
12. Постановление Президента Республики Узбекистан 30.12.2011 г. № ПП-1675. О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета Республики Узбекистан на 2012 год.
13. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка декларирования (утверждения) и установления регулируемых цен (тарифов) на товары

(работы, услуги)», Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2010 г., № 42-43.

14. Каримов И.А. Наша главная цель – решительно следовать по пути широкомасштабных реформ и модернизации страны. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год //Народное слово, 21 января 2013 г.

15. Каримов И. А. «2012 год станет годом поднятия на новый уровень развития нашей Родины» Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном основным итогам 2011 года и приоритетам социально-экономического развития на 2012 год.//Правда Востока, 20 января 2012 г

16. Каримов И. А. «2014 год станет годом развития страны высокими темпами, мобилизации всех возможностей, последовательного продолжения оправдавшей себя стратегии реформ» Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета Министров, посвящённом итогам социально-экономического развития в 2013 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2014 год. Электронный ресурс: <http://www.press-service.uz/ru/news/4875/>

17. Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана. – Т.: Узбекистан, 2009. – 56 с.

18. Основные показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан в 2012 году. Т.:Госкомстат,2013.

19. Промышленность Республики Узбекистан 2012. Статистический сборник. – Т.: Госкомитет РУ по статистике, 2013.

20. Бочаров В.В. Финансовый анализ. - СПб: Питер, 2010. - 365 с.

21. Быкова Е.В., Стоянова Е.С. Финансовое искусство коммерции. - Москва : Перспектива, 2008. - 154 с.

22. Васина А.А. Анализ финансового состояния компании. - М, ИКФ Альф, 2009. - 50 с.
23. Вахрин П.И. Финансовый анализ в коммерческих и некоммерческих организациях: Учебное пособие. - М.:ИКЦ Маркетинг, 2009. - 320 с.
24. Воронов К.Е., Максимов О.А. Финансовый анализ. Некоторые положения и методики- М: ИКФ Альф, 2008. - 25 с.
25. Ворот И. Экономика фирмы. - Москва : Высшая школа, 2006. - 229 с.
26. Елисеева Т.П. - Экономический анализ хозяйственной деятельности. - Мн.: "Современная школа" 2007 г. - 944 с.
27. Зайцев, Н.Л. Экономика и организация: Учебник для вузов.2-е изд., переработанное и дополненное. - Москва: Издательство Экзамен. - 2009.
28. Карпей Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства/Т.В.Карпей - Мн.: Дизайн ПРО,2004. -272с.
29. Касперович, И.В. Стимулирование сбыта посредством системы скидок / И.В. Касперович// ЭФУ.- 2010, №2(122).- С.23-25.
30. Ковалев, Л.Т. Финансовое положение предприятия: экспресс-исследование // Национальная экономическая газета. - 2006.
31. Кожарский, В.В. Расчет коэффициентов финансовой устойчивости // Планово-экономический отдел. - 2006.
32. Крум, Э.В. Экономика предприятия: учеб. - метод. пособие для повышения квалификации и переподготовки преподавателей и специалистов системы образования. - Минск: РИВШ. - 2005.
33. Новодворский, В.Д. Клестова, Н.В. Шпак, А.В. Прибыль предприятия: бухгалтерская и экономическая // Финансы. - 2003.
34. Русакова,, Е.А. Учёт основных фондов / Е.А.Русакова, Н.А. Ибрагимов . - М.: Финансы и статистика ,2005 г.
35. Савицкая , Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая . - Минск: Новое знание, 2008. - 704 с.

36. Сергеев, И.В. Экономика предприятия: Учебное пособие для вузов - 3-е изд., перераб. и доп. / И.В. Сергеев - М. : Финансы и статистика, 2010.- 304 с.
37. Справочник финансиста предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2006.- 368 с.
38. Теория анализа хозяйственной деятельности / Под общей редакцией Л.И. Кравченко.: М. - 2008.
39. Уткин, Э.А. Управление персоналом: Пособие для подготовки к экзамену. М.: ЭКМОС, 2006.- 223 с.
40. Фатхутдинов, Р.А. Организация производства: Учебник /Р.А.Фатхутдинов . - М.: ИНФРА-М, 2009.-672 с.
41. Федченко А. Стимулирование работников: засумажный опыт. // Человек и труд. М.: 1998. № 3. - с. 79-81.
42. Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом: Учеб.пос.дляэкон.спец.вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.- 446 с.
43. Чечевицына, Л.Н. Экономический анализ: Учебное пособие для сред.проф. Образования по спец. "Менеджмент", "Маркетинг", "Экономика, бухгалтерский учет и контроль" / Л.Н. Чечевицына - М.: Финансы и статистика, 2010.- 654 с.

Приложения

