

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/magisterskaya-rabota/14678>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Экономика предприятия

СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСПОРТА

- 1.1. Понятие экономической эффективности, подходы к ее оценке
- 1.2. Проблемы повышения эффективности деятельности морских портов Северо-Западного региона.
- 1.3. Трудовой потенциал как фактор повышения экономической эффективности

2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «МОРСКОЙ ПОРТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

- 2.1. Анализ трудового потенциала АО «Морской порт Санкт-Петербург»
 - 2.2. Структурирование факторов повышения экономической эффективности АО «Морской порт Санкт-Петербург»
 - 2.3. Исследование методов развития трудового потенциала АО «Морской порт Санкт-Петербург»
- ### 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «МОРСКОЙ ПОРТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ» НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
- 3.1. Состав перспективных направлений развития трудового потенциала и мотивации работников
 - 3.2. Оценка влияния предложенных мероприятий на повышение работы предприятия

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «МОРСКОЙ ПОРТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

2.1 Анализ трудового потенциала АО «Морской порт Санкт-Петербург»

АО «Морской порт Санкт-Петербург» (далее – АО «МПСП») – один из крупнейших универсальных операторов в Большом порту Санкт-Петербурга. Компания предоставляет полный спектр услуг по перевалке грузов круглогодично 24 часа в сутки. К обработке принимаются все виды сухих грузов, в том числе проектные, тяжеловесные и крупногабаритные.

АО «МПСП» входит в UCL Port – стивидорный дивизион междуна-родной транспортной группы UCL Holding, объединяющий также ЗАО «Контейнерный терминал Санкт-Петербург» и ООО «Универсальный пере-грузочный комплекс» на Северо-Западе России, ОАО «Туапсинский морской торговый порт» и ОАО «Таганрогский морской торговый порт» на Юге страны.

Рост производительности труда в условных тоннах в 2016 году по сравнению с 2015 годом обусловлен, в основном, следующими факторами:

реализацией мер, направленных на рост производительности труда – влияние новой системы оплаты труда для докеров-механизаторов, оптими-зация производственного процесса, и, как следствие, снижение потерь рабо-чего времени;

изменением структуры грузооборота в сторону увеличения более трудоемких грузов;

сокращением среднесписочной численности персонала на 3%.

При этом рост показателя производительности труда в денежном вы-ражении обусловлен, помимо вышеуказанных факторов, ростом выручки от стивидорной деятельности.

Среднесписочная численность за 2016 год АО «МПСП» составила 1690 человек, что на 2,8% ниже уровня 2015 года (таблица 2.2).

2.2 Структурирование факторов повышения экономической эф-фективности АО «Морской порт Санкт-Петербург»

В любой деятельности можно выделить определенный результат, по-следствия которого человек всегда стремился оценить, в первую очередь, с точки зрения ее эффективности. Так, при анализе результата деятельности организации в определенном временном периоде, как правило, приоритет отдается оценке ее эффективности. Важно понимать, что эффективность – это характеристика процессов и воздействий сугубо управленческого типа, от-ражающая прежде всего степень достижения преследуемых целей. При этом возможность их реализации складывается в условиях динамичной внутриор-ганизационной и внешней среды под влиянием различных факторов, ключе-вым из которых является трудовой потенциал персонала и возможность его развития.

В рядах экономистов ранее велись постоянные дискуссии на тему пойс-ка наиболее ключевых показателей эффективности деятельности для объек-тивной оценки эффективности производства.

Эффективность экономических процессов не рассматривается однобо-ко, так как она представляет собой многомерный процесс. В связи с этим ре-шили ввести действенную систему для анализа и оценки роста экономической эффективности, которую объединили в четыре группы:

- целевые показатели эффективности экономической деятельности;
- нормативы эффективности деятельности персонала;
- числовые данные целевого использования капитала и основных фондов;
- степень распределения материальных ресурсов.

В ходе проведенного социального исследования было установлено непосредственное влияние друг на друга объективных и субъективных пока-зателей эффективности деятельности. Анализ показателей эффективности дея-тельности и многочисленные психологические исследования доказывают тот факт, что на успешность и высокие результаты фирмы влияют экономические и социальные факторы.

Основываясь на специализированной литературе и собственных иссле-дованиях, специалисты выделили общественно-психологические обстоятель-ства, на основе которых строится эффективность предприятия:

□ Стремление к достижению целей. Способствует выработке общей стратегии действия за счет усердной и плодотворной работы всего коллекти-ва. Показывает зрелость предприятия и его готовность к достижению целей совместным трудом. Цель такого труда определяет корпоративные ценности, общее представление об идеальном результате, что позволяет выработать тактику взаимодействия для расширения границ показателей эффективности предприятия.

□ Высокое стремление к труду. Помогает выяснить мотивы влече-ния членов команды к высоким трудозатратам. Для взаимодействия людей между собой в условиях командной работы их стремление к труду можно разделить на 3 психологических вектора: толкающий, руководящий и коор-динирующий. Толкающий вектор - это желание к совместному достижению задач и понимание важности командной работы. Толкающий вектор - это как мощный пинок. Руководящий вектор вырабатывает единую стратегию для достижения конечного результата, которая согласуется между всеми членами команды.

Координирующий вектор контролирует выполнение всех огово-ренных шагов для достижения общей задачи команды и содействует выбору оптимальных ресурсов для этого.

Если руководство предприятия заинтересовано в том, чтобы добивать-ся улучшенных результатов, оно должно анализировать информацию о со-стоянии внешней и внутренней среды. Тогда будет понятно, какие из суще-ствующих факторов необходимо использовать во благо будущему стратеги-ческому развитию.

2.3 Исследование методов развития трудового потенциала АО «Морской порт Санкт-Петербург»

Трудовой потенциал составляет основное богатство предприятия, и его формированию должна уделяться ключевая роль в управлении предприя-ем. Развитие трудового потенциала – одна из важнейших задач грамотного руководителя. От успеха этого процесса напрямую зависит конкурентоспо-собность компании и экономический эффект инвестиций в ее деятельность.

Трудовой потенциал организации в широком понимании представляет собой умения и навыки сотрудников, которые могут быть использованы в целях получения дохода или достижения необходимого социального эффек-та.

Процесс развития персонала является систематическим. Недостаточно единожды провести какой-либо курс обучения. Задачи развития персонала различны, но главная из них – формировать специалистов, полностью отве-чающих потребностям фирмы, изучать и совершенствовать их производи-тельный и образовательный потенциал. В ходе данного процесса профессио-нальную подготовку специалистов поднимают на новый уровень.

При развитии персонала, в частности, проводят следующие мероприя-тия:

□ рассматривают резюме специалистов, чтобы впоследствии принять их на работу в той или иной должности;

□ адаптируют сотрудников на новом для них предприятии;

□ обучают и повышают квалификацию работников;

□ улучшают эффективность их деятельности методом поощрения;

□ создают вакантные должности;

□ изучают существующие кадры;

□ исследуют перспективность карьеры и возможность роста по служебной лестнице.

Кроме того, нужно учитывать общую стратегию предприятия и профессионализм всех сотрудников в отдельности.

Сначала изучают потенциал специалиста в вопросе применения знаний и навыков в практической деятельности, анализируют его умение к составлению моделей способностей для всего персонала.

Благодаря такому подходу компания рассчитывает точную сумму необходимых для обучения средств и достижения поставленных целей. Именно так выглядит политика совершенствования навыков трудового коллектива.

Цель развития персонала – получать кадры с высоким уровнем подготовки, мотивированных специалистов, заинтересованных в процветании компании.

Задачи развития персонала – это: улучшать показатели перспективности работы сотрудников, чтобы решать вопросы во всех областях деятельности предприятия; повышать продуктивность труда;

увеличивать сроки работы каждого из специалистов; готовить будущий руководящий состав и молодое поколение сотрудников; внедрять новые технологии; достигать обособленного рынка труда; устранять недовольство работников и развивать их социальные качества. Стратегия развития кадрового потенциала предприятий основана на системе постоянного образования, подготовке и переподготовке персонала, на совершенствовании стилей управления и организационных структур.

Чем выше трудовой потенциал предприятия, тем больше потенциальные возможности нанятых сотрудников и тем сложнее задачи они могут решать.

Необходимо, чтобы стратегия развития кадрового потенциала компании соответствовала ее основным целям и исходила из рыночного уровня затрат на кадровые ресурсы. Предприятие должно представлять, как и по каким направлениям будут развиваться творческие и профессиональные способности его сотрудников.

Стратегия развития кадрового потенциала компании связана с практической реализацией некоторых аспектов управления кадрами. Данная стратегия рассматривается как непрерывный процесс и включает в себя следующие этапы (рисунок 2.8).

Планирование потребностей в кадрах. При этом необходимо учитывать, сколько необходимо сотрудников и какой уровень профессионализма они должны представлять.

Стратегия формирования персонала. Этот этап предусматривает проведение исследований на рынке труда для оценки возможностей своего кадрового обеспечения. Здесь большое значение имеет имидж компании на рынке рабочей силы. Поэтому за поддержанием положительного имиджа нужно следить. Это один из решающих факторов привлекательности компании, определяющий шансы привлечения новых кадров. Руководству следует иметь в виду, что одной из составляющих положительного имиджа является хорошо налаженная система мотивации персонала.

Стратегия развития персонала. Данный этап заключается в обеспечении максимального соответствия профессиональных возможностей сотрудника требованиям, которые предъявляются к занимаемой им должности. Для этого персоналу компании необходимо создать определенные условия на рабочих местах. Особое значение здесь имеет создание адекватной стратегии управления процессом обучения кадров (подготовки, переподготовки), предоставление условий для самореализации сотрудников в процессе профессионального и карьерного роста. Не менее важно, чтобы процесс развития сотрудников был тесно увязан с общим развитием компании.

Стратегия сокращения персонала компании. Здесь планируется разработка инструментария сокращения штатов.

Стратегия грамотного использования и сохранения кадров. Этап предполагает непосредственное закрепление работников на предприятии и стимулирование эффективной работы и повышения производительности с помощью соответствующего инструментария.

На последнем этапе стратегии наряду с широко распространенными материальными стимулами имеет

смысл проводить более взвешенную политику поощрения труда – гибкая организация рабочего графика, повышение возможностей для творческого и личностного развития, участие в коммуникационном процессе. Такая мотивация способствует развитию духа предпринимательства и инновационной активности сотрудников. Для реализации подобной мотивационной системы необходимо разработать на предприятии специальный механизм, направленный на удовлетворение индивидуальных потребностей и интересов сотрудников.

При этом полнота удовлетворения потребностей работников зависит от правильности постановки целей и выбора способов активизации мотивирующих факторов, а также степени принятия персоналом мотивирующих воздействий со стороны руководства.

Современное развитие персонала – это самообучение, семинары и лекции. Данные методы – основные в вопросе получения знаний, однако и у них есть минусы. В частности, при таких формах обучения отсутствует обратная связь, а потому сложно сделать вывод об усвоении информации работниками. Кроме того, разные специалисты обладают неодинаковым уровнем знаний, что обязательно следует учитывать в ходе обучения. Лекцией называется системное и последовательное изложение информации в устной форме по определенной теме. Что касается семинаров, в ходе них ищут новые идеи, обсуждают проблемы и вырабатывают общие решения.

3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «МОРСКОЙ ПОРТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ» НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Состав перспективных направлений развития трудового потенциала и мотивации работников

Фундаментом роста производительности труда и повышения эффективности производства является обеспечение его работниками необходимого профессионально - квалификационного уровня. Поэтому компании АО «МПСП» необходимо уделять большое внимание сохранению и развитию кадрового потенциала.

Следует вкладывать существенные инвестиции в сотрудников, чтобы создать высококвалифицированную, талантливую и работоспособную команду, которая из года в год будет выводить порт на все более высокий уровень.

Политика компании в области управления персоналом должна строиться на принципах гибкости, универсальности, эффективности, преемственности.

В АО «МПСП» следует применять единые принципы работы по управлению персоналом во всех подразделениях и на всех должностных уровнях, предоставлять возможности для профессионального развития и карьерного роста.

Моральное стимулирование ведет к достижению персонала максимального производственного результата и проявлению творческих способностей. Своевременное и соответствующее полученному результату моральное поощрение способствует формированию у работников чувства своей сопричастности и значимости в достижении общих корпоративных целей.

Необходимо сформировать традицию ежегодного награждения сотрудников организации отраслевыми и государственными наградами, грамотами и дипломами.

Государственными наградами являются:

- Знаком «Заслуженный работник транспорта РФ» ;
- Медалью Ордена «За заслуги перед отечеством»;
- Медалью «300 лет Российскому флоту».

Ведомственными наградами:

- Знаком «Почетный работник морского флота»;
- Почетной грамотой и благодарностью министра транспорта РФ;
- Медалью Петра Великого «За трудовую доблесть».

Можно ввести корпоративную награду «Ветеран Восточного порта» с выплатой денежной премии в размере пяти минимальных окладов на предприятии.

Для привлечения творческой и прогрессивной молодежи у особое внимание следует уделять молодым специалистам, а также выпускникам ВУЗов.

Высококвалифицированные сотрудники порта, имеющие выраженный лидерский потенциал, должны включаться в кадровый резерв, чтобы иметь реальный шанс занять руководящие должности. Таким

образом, будет реализован принцип работы с персоналом - карьерный и профессиональный рост, зависящий в основном от способностей самих работников.

В организации целесообразно применять принцип ротации. Перемещение сотрудников между разными отделами и подразделениями создает условия для их быстрого профессионального роста и одновременно позволяет решать оперативные производственные задачи. Ротация должна производиться с согласия работника с соблюдением законодательства РФ.

В порту следует реализовывать установку на опережающее обучение, постоянное повышение квалификационного уровня персонала, создание условий для максимального развития профессиональных качеств каждого работника. В качестве мотивации может являться предоставление беспроцентных ссуд на обучение как самих работников, так и их детей.

Необходимо стимулировать специализированную подготовку работников, обучение вторым и смежным профессиям, прохождение целевых курсов повышения квалификации. Работники порта должны иметь возможность обучаться по нескольким рабочим профессиям, по направлениям проводится повышение квалификации руководителей и специалистов.

Подготовка и повышение квалификации персонала порта можно проводить на базе учебно-курсового комбината, на факультетах ВУЗов и институтах повышения квалификации, а также непосредственно на производстве.

Одновременно, с повышением профессионального потенциала работников в порту должны использоваться современные системы оценки и аттестации персонала, которые позволяют объективно оценить вклад работника, обоснованно формировать кадровый резерв на выдвижение.

Для обеспечения успешной производственной деятельности компании, чрезвычайное значение имеют социально - бытовые условия на производстве. В порту имеются объекты, относящиеся к социально - бытовой сфере (две столовые, душевые, прачечные, производственные комнаты отдыха и приема пищи, медицинские пункты, спортивные залы).

С целью улучшения социально - бытовых условий необходимо реализовать комплекс мероприятий по ремонту, модернизации объектов, улучшению качества обслуживания работников.

Можно разработать и реализовать программу по обеспечению работников оригинальными видами спецодежды и обуви специально для АО «МПСП».

Эффективный труд, личный вклад каждого работника в общее дело должны достойно оцениваться. Это главный принцип мотивации работников, прозрачный и справедливый для всех без исключения.

Развитие трудового потенциала организации предполагает прямые капиталовложения в сотрудников, нацеленные на повышение их конкурентоспособности и, как следствие, конкурентоспособности предприятия. При реализации этой задачи руководству нужно определить и оценить свои трудовые возможности, выбрать оптимальный способ управления своим трудовым потенциалом, суметь заинтересовать персонал в развитии и наращивать тем самым трудовой потенциал.

Условия оплаты труда должны быть основаны на строгом соблюдении Российского законодательства в сфере труда, выполнении всех государственных стандартов и Коллективного договора.

Для развития трудового потенциала АО «МПСП» рассмотрим внедрение концепции системы оплаты труда основного производственного персонала - докеров-механизаторов.

Докер-механизатор (далее - ДМ) - это комплексная профессия для работы в порту, соединяющая в себе несколько специальностей: водитель по-грузчика, стропальщик.

Основной функционал докера-механизатора:

- выполняет работы связанные со швартовкой судов и функции сигнальщика;
- выполняет слесарные работы при техническом обслуживании и участии в проведении планово-предупредительного ремонта подъемно-транспортных машин и механизмов;
- выполняет строповку и увязку грузов;
- обеспечивает сохранность грузов, оформляет документы на прием и сдачу грузов;
- осуществляет укладку грузов на судах, в вагонах, на грузовых автомобилях и складах
- проверяет без груза работу органов управления, блокировочных устройств, приборов безопасности, систем и механизмов подъемно-транспортными машинами при погрузке, разгрузке и перегрузке грузов на всех режимах работы;
- производит подборку и комплектацию грузов, размещает их по местам подачи и расстановки подвижного состава;
- управляет всеми машинами внутрипортового транспорта, проводит их обслуживание и ремонт.

Таким образом, очевидно, что рабочие данной профессии имеют широкий круг обязанностей, что

обеспечивает их ценность для АО «МПСП».

Для повышения трудового потенциала докеров-механизаторов в рамках данной работы будет предложена разработка новой системы оплаты труда (СОТ) для данной категории рабочих, отвечающую следующим требованиям.

3.2. Оценка влияния предложенных мероприятий на повышение работы предприятия

Прямые и косвенные затраты компании связанные с мотивацией персонала составляют значительную часть всех расходов. Эффективное использование трудовых ресурсов, совершенствование системы стимулирования эффективного труда работников, является одним из основных резервов повышения конкурентоспособности предприятия и его движения в направлении поставленных целей текущего и стратегического развития, роста благосостояния работников.

Рассмотрим динамику ФОТ и средней заработной платы при изменении грузооборота, но при условии сохранения численности (рисунок 3.7).

Таким образом, очевидно, что динамика грузооборота значительно опережает рост заработной платы ДМ, что является основным критерием эффективности организации труда на предприятии. При увеличении грузооборота на 20% к базисному уровню его прирост составит 841 млн. руб., в то время как ФОТ возрастет всего на 42,6 млн. руб.

Рассмотрим прогноз динамики ФОТ и средней заработной платы ДМ при условии сохранения ФОТ, но сокращения численности персонала (рис. 3.7). Такой вариант также имеет место быть, поскольку на протяжении 2014-2016 гг. наблюдалось перманентное сокращение численности персонала организации. Поскольку грузооборот останется без изменений, важно, чтобы ФОТ работников не возрастал, что позволит выполнить основной критерий эффективности организации труда на предприятии (рост производительности труда должен опережать рост заработной платы). Таким образом, при сокращении численности работников увеличение нормы выработки приведет к увеличению сдельных расценок, а, следовательно, к росту заработной платы с 62 145 руб. при базисном сценарии до 80 201 руб. при сокращении численности ДМ на 25%.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/magisterskaya-rabota/14678>