

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/kurovaya-rabota/244952>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Логистика

Введение 3

1 Комплексная характеристика ООО «ПромЭкспо» 5

1.1 Организационно-экономическая характеристика организации 5

1.2 Анализ управления цепями поставок в ООО «ПромЭкспо» 9

2 Теоретические основы эффективности управления цепями поставок на основе внедрения системы мотивации персонала 21

2.1 Особенности управления цепями поставок 21

2.2 Основы мотивации труда персонала 24

3 Проектная часть 33

3.1 Экономическое обоснование проекта 33

3.2 Организация внедрения проектных мероприятий 34

Заключение 38

Список используемой литературы 40

Актуальность темы исследования. В настоящее время хозяйственная деятельность связана с образованием различных потоков товаров, работ, услуг, финансовых ресурсов, информации и др., которые должны пройти путь от мест их образования до мест потребления или утилизации. Цепь поставок – это интегрированная совокупность процессов в динамически изменяемой среде, которая характеризуется высокой гибкостью, мобильностью всех ресурсов и ограниченностью во времени. В данный момент сложились условия перехода от этапа осознания наличия логистических связей, складывающихся стихийно, к этапу целенаправленного формирования цепей поставок

В современных условиях успешное функционирование российской экономики возможно только при наличии отлаженной логистической системы. С каждым годом как с точки зрения конкурентоспособности и эффективности бизнеса, так и с точки зрения повышения стоимости компаний цепочки поставок и их управление становятся все более важными. Сегодня привычные формы цепочек поставок меняются, они становятся более гибкими, мобильными и реактивными благодаря динамично развивающимся информационным технологиям, которые постоянно привносят в новые методы организации, моделирования и управления.

Управление цепочками поставок – это не просто новое воплощение старых идей кооперации и специализации. Возможность значительного обогащения этих идей появилась с развитием информационных технологий для эффективной координации совместной деятельности предприятий и синхронизации межорганизационных кооперативных бизнес-процессов. Сотрудничество и координация являются основой управления цепочками поставок.

В логистической цепи товародвижения важнейшим условием эффективности является минимизация издержек во всех ее звеньях (от производителя до конечного потребителя, включая распределительные центры, оптово-посреднические структуры, предприятия розничной торговли, транспортные компании). При этом задача состоит не только в обеспечении сохранности грузов и их потребительских свойств, своевременности доставки, но и в соблюдении рыночных целей и интересов каждого из участников логистической цепи. Проблемы развития процессов управления цепями поставок в России можно условно разделить на две основные группы: это технологические и организационные проблемы

Цепочка поставок (supply chain) представляет множество звеньев, связанных между собой информационными, денежными и товарными потоками. Цепочка поставок начинается с приобретения сырья у поставщиков и заканчивается продажей готовых товаров и услуг клиенту. Одни звенья могут целиком принадлежать одной организации, другие – компаниям-контрагентам (клиентам, поставщикам и дистрибьюторам). Таким образом, в цепочку поставок обычно входит несколько организаций .

Стремительное развитие рынка, ужесточение конкуренции, требование улучшения качества сервиса клиентов ставят перед компаниями новые задачи. Чтобы сохранить конкурентоспособность и усилить свои преимущества, современному предприятию необходимо оптимизировать все процессы создания стоимости

– от поставки сырья до сервисного обслуживания конечного потребителя. Для решения этих задач руководство компаний и обращается к мотивацииперсонала.

Цель исследования – изучить и проанализировать повышение эффективности управления цепями поставок на основе внедрения системы мотивации персонала (на примере ООО «ПромЭкспо»).

Задачи исследования:

- 1) выполнить комплексную характеристику ООО «ПромЭкспо;
- 2) проанализировать теоретические основы эффективности управления цепями поставок на основе внедрения системы мотивации персонала;
- 3) выполнить проектную часть работы.

Объект исследования – ООО «ПромЭкспо

Предмет исследования – повышение эффективности управления цепями поставок на основе внедрения системы мотивации персонала.

Структура работы: введение, три главы, заключение и список используемой литературы.

1 Комплексная характеристика ООО «ПромЭкспо»

1.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Компания Промэкспо была создана с целью участия и реализации различных проектов в сфере строительства, ремонта техники, логистики, складирования, производства запасных частей. Компания осуществляет комплексные поставки оборудования, запасных частей, узлов и агрегатов для всего парка путевых машин как в структурные подразделения ОАО РЖД, так и в страны высокого коммерческого присутствия, а также предоставляет обширный спектр услуг по металлообработке и изготовлению деталей по чертежам на основе различных материалов. Клиентами являются представители малого, среднего и крупного бизнеса, а также частные лица.

Одним из приоритетных постулатов компании являются качество и разумные цены. За счёт индивидуального подхода к каждому заказу и оптимизации производственных процессов стоимость услуг значительно ниже.

Динамика основных показателей работы ООО «ПромЭкспо» за 2019-2021 гг. находится в таблице 1, согласно данным приложений.

Таблица 1 - Показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «ПромЭкспо» за 2019-2021 гг.
Показатели Годы Отклонение, (+,-) Темп изменения, %

2019 2020 2021 2020 г. от

2019 г. 2021 г. от

2020 г. 2020 г. к

2019 г. 2021 г. к

2020 г.

1. Выручка, млн. руб. 101352 115624 133912 14272 18288 114,08 115,82
2. Себестоимость продаж, млн. руб. 67311 77078 90055 9767 12977 114,51 116,84
3. Валовая прибыль, млн. руб. 34041 38546 43856 4505 5310 113,23 113,78
4. Прибыль от продаж, млн. руб. 9821 11823 14220 2002 2397 120,38 120,27
5. Прибыль до налогообложения, млн. руб. 5990 7950 9617 1960 1667 132,72 120,97
6. Чистая прибыль, млн. руб. 5063 6538 7789 1475 1251 129,13 119,13
7. Средне-списочная численность работников, чел. 11011 12075 12985 1064 910 109,66 107,54
8. Произво-дительность труда, млн. руб. 9,20 9,58 10,31 0,38 0,73 104,13 107,62

Данные таблицы 3 свидетельствуют, что выручка и прибыль предприятия за анализируемы период по сравнению с 2020 г. опережающими темпами по сравнению с себестоимостью и численностью персонала, что привело к повышению эффективности деятельности предприятия и получению чистой прибыли в сумме 7789 млн. руб. Выручка в 2021 г. возросла на 16% и составила 133912 млн. руб., положительным моментом является рост прибыли от продаж на 2397 млн. руб. или 20,3%.

Проведем оценку ресурсного обеспечения предприятия. Произведенные расчеты отразим в таблице 2.

Таблица 2 - Показатели оценки ресурсного обеспечения ООО «ПромЭкспо» за 2019-2021 гг.
Показатели Годы Отклонение, (+,-) Темп изменения, %

2019 2020 2021 2020 г. от

2019 г. 2021 г. от

2020 г. 2020 г. к

2019 г. 2021 г. к

2020 г.

1. Ресурсы - всего, млн. руб. в т. ч.: 53647 61400 71289 7753 9889 114,45 116,11
- среднегодовая стоимость основных средств 7234 8269 9527 1035 1258 114,31 115,21
- среднегодовая стоимость оборотных средств 38651 44747 52039 6096 7292 115,77 116,30
- расходы на оплату труда 7762 8384 9723 622 1339 108,01 115,97
2. Выручка, млн. руб. 101352 115624 133912 14272 18288 114,08 115,82
3. Чистая прибыль, млн. руб. 5063 6538 7789 1475 1251 129,13 119,13
4. Ресурсоотдача, руб. 1,89 1,88 1,88 -0,01 0 99,47 100,00
5. Ресурсорентабельность, % 9,44 10,65 10,93 1,21 0,28 - -

За анализируемый период произошли изменения в объеме ресурсов, которыми владело ООО «ПромЭкспо». Так, за 2021 г. произошло увеличение этого показателя на 16,1 %, что привело к общему объему ресурсов на 9889 млн. руб. Этот рост был вызван увеличением затрат на рабочую силу на 16%, а также оборотных активов на 15,2%. Стоимость торговых мощностей повысилась в 2021 г. на 1258 млн. руб. и составила 9527 млн. руб. В сумме рентабельность ресурсов ООО «ПромЭкспо» за 2021 г. повысилась на 0,28 процентных пункта по сравнению с 2020 г. и составила 10,93%.

Таблица 3 - Показатели эффективности использования фонда заработной платы ООО «ПромЭкспо» за 2019-2021 гг.

Показатели Годы Отклонение, (+,-) Темпы изменения, %

2019 2020 2021 2020 г.

от

2019 г. 2021 г.

от

2020 г. 2020 г.

к

2019 г. 2021 г.

к

2020 г.

1. Чистая прибыль, млн. руб. 5063 6538 7789 1475 1251 129,13 119,13
2. Фонд заработной платы, млн. руб. 7762 8384 9723 622 1339 108,01 115,97
3. Рентабельность продаж, % 9,69 10,23 10,62 0,54 0,39 - -
4. Выручка, млн. руб. 101352 115624 133912 14272 18288 114,08 115,82
5. Часовая выработка одного сотрудника, тыс. руб. 4,88 5,15 5,49 0,27 0,34 105,53 106,60
6. Часовая трудоемкость, тыс. руб. 0,31 0,29 0,27 -0,02 -0,02 93,55 93,10
7. Продолжительность рабочего дня, ч. 8 8 8 0 0 100,00 100,00
8. Удельный вес торгового персонала в общей численности сотрудников, % 83,71 81,89 82,34 -1,82 0,45 - -
9. Годовая заработная плата работника, тыс. руб. 705 694 749 -11 55 98,44 107,93
10. Производительность труда, млн. руб. на чел. 9,20 9,58 10,31 0,38 0,73 104,13 107,62
11. Прибыльность фонда оплаты труда, руб. 0,65 0,78 0,80 0,13 0,02 120,00 102,56

Из полученных данных можно сделать, что часовая выработка в 2021 г. увеличилась на 6,6% и составила 5,49 тыс. руб. Исходя из того, что фонд оплаты труда рос менее быстрыми темпами как выручка, выросла производительность труда в 2021 г. на 7,6%. Это свидетельствует о том, что эффективность кадровой работы в ООО «ПромЭкспо» увеличилась.

За счет того, что выросла чистая прибыль организации, увеличилась и прибыльность фонда оплаты труда. В 2021 г. на 1 рубль фонда оплаты труда пришлось 0,80 руб. чистой прибыли. Данный показатель был

достигнут не только за счет сокращения неэффективных расходов, но и с помощью повышения продуктивности работы с сотрудниками компании, вырос престиж ООО «ПромЭкспо» в глазах покупателей. В ООО «ПромЭкспо» используются классическая система мотивации персонала.

1. Материальные методы. Как любая крупная ООО «ПромЭкспо», построенная по западноевропейским меркам, имеет продвинутую систему денежной мотивации сотрудников. Зарплата персонала состоит из оклада и премиальных выплат.

Обеспечение высокого уровня мотивации и достойной оплаты труда сотрудников - важнейшие аспекты кадровой политики ООО «ПромЭкспо».

В компании действует повременно-премиальная система оплаты труда. Все сотрудники получают должностной оклад в соответствии с трудовым договором, а также доплаты за совмещение должностей, работу в сверх урочное и/или ночное время, выходные и праздничные дни. Система оплаты труда учитывает не только индивидуальную эффективность, но и финансовые результаты работы всей компании за год. Компания систематически проводит анализ уровня дохода сотрудников в сравнении с рынком труда и периодически проводит пересмотр как уровня целевого дохода сотрудников, так и системы оплаты труда в целом.

Эффективная система управления издержками позволила компании сократить расходы на ДМС при одновременном увеличении количества сотрудников, участвующих в программе. Политика ООО «ПромЭкспо» также предусматривает обеспечение финансовой помощи сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

2. Социально-психологические методы. Большое внимание в ООО «ПромЭкспо» уделяется формированию корпоративной культуры. Внешними атрибутами этой культуры является фирменная одежда сотрудников, принятое обращение на «ты». Организационная культура - один из ключевых факторов, определяющих успешность любого предприятия. Она в значительной степени определяет социально-психологический климат в коллективе, лицо организации, и ее потенциальные возможности.

Для того, чтобы исследовать проблемы в организации кадровой работы, а также инновационные решения, которые можно предложить в контексте повышения эффективности кадровой работы, необходимо исследовать ключевой показатель, отражающий удовлетворенность сотрудников работой - заработную плату.

Анализ системы мотивации в ООО «ПромЭкспо» позволяет определить ее как эффективную, но в то же время существует ряд проблем, которые снижают ее эффективность. Негативные отзывы сотрудников вызывает действующая система штрафов, которые отрицательно влияют на зарплату менеджера по продажам. Как правило, руководитель перекладывает удержание на всех сотрудников магазинов. Таким образом, считаем, что система штрафов, которые удерживаются со всех сотрудников, независимо от того работали они в этот день, либо не работали, является демотивирующим фактором для персонала.

На наш взгляд, недостаточно используются социально-психологические методы мотивации. Считаем, что совместные мероприятия, профессиональные конкурсы и т. д., будут способствовать формированию команды, что является важным условием эффективности деятельности ООО «ПромЭкспо».

Таким образом, полученные во второй главе исследования результаты свидетельствуют о существенном повышении эффективности системы мотивации в кадровой работы в ООО «ПромЭкспо». В организации остаются проблемы, обусловленные неэкономическим факторам. В связи с этим, в третьей главе работы будут сформулированы направления совершенствования существующей системы мотивации в ООО «ПромЭкспо».

1.2 Анализ управления цепями поставок в ООО «ПромЭкспо»

Успешная организация и управление логистической системы оказывает решающее влияние на темпы и взаимосвязь экономического развития государственного хозяйства России. Реализуя функции распределения и обмена, сформированные логистической системы, характеризуют динамику товарно-материальных, информационных, финансовых и других потоков в процессе воспроизводства. Логическая система считается относительно новой и является одним из проявлений расширенного применения логистики. Участники логистической системы больше понимают необходимость внутренней интеграции потоковых процессов и установления взаимосвязей и координации действий других экономических звеньев цепи: поставщиков, клиентов и самого предприятия. При управлении логистической системой задача состоит в том, чтобы унифицировать рынок, сеть продаж, производственный процесс и закупочную деятельность, чтобы обеспечить обслуживание клиентов на самом высоком уровне и с наименьшими

затратами.

Логистика способствует решению проблемы оптимизации материальных потоков по всей логистической системе в целом. Комплексный инструментарий по материально-техническому обеспечению ориентирован на максимизацию высококачественных и количественных данных по всем звеньям логистической системы. Целью управления логистической системы является минимизация унифицированных затрат на логистику при удовлетворении этого фиксированного спроса. Эти расходы могут включать в себя: стоимость сырья и другие приобретения фирмы, внутренние и внешние затраты на автотранспорт, инвестиции в оборудование, издержки производства, затраты центра распределения, затраты на обслуживание и другие расходы. При построении модели для решения конкретных вопросов планирования можно изучить только часть единой логистической системы и связанные с ней затраты.

Логистическая концепция организации реализации продукции включает в себя следующие основные положения:

- отказ от избыточных запасов;
 - отказ от завышенного времени на выполнение основных и транспортно-складских операций;
 - отказ от оборудования, на которое нет заказа от клиентов;
 - устранение нерациональных внутрипроизводственных перевозок;
 - превращение поставщиков из противостоящей стороны в доброжелательных партнеров.
- Система логистики конкретно на исследуемом предприятии представляет взаимосвязь распределительной, сбытовой и складской логистик. При определении каналов сбыта транспортно-складская логистика учитывает тип продукта. Уровень обслуживания клиентов напрямую зависит от качества поставляемой продукции, времени доставки и точности доставки необходимого сырья. Все перечисленные характеристики находят свое отражение в логистической системе компании. Компании важно получать заказы в установленный срок. Получая продукцию позже указанного времени, компания несет убытки и может создать некоторые трудности клиенту. Таким образом, необходимо собирать заказы с достаточно высокой скоростью, которая позволит обработать все необходимые заявки. В-третьих, необходимо отгружать заказы, точно совпадающие с заказанной номенклатурой. Иначе говоря, следует избегать ошибок при комплектации заказов.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // «Собрание законодательства РФ». 2000. N 26. Ст. 2729.
3. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // «Собрание законодательства РФ». 1995. N 21. Ст. 1929.
4. Бальчик Э.А., Калинина О.В., Барыкин С.Е. Инвестиции в инновационные логистические технологии. Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018; (4):48-53.
5. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебное пособие / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: МГУ, 2019. - 497 с.
6. Джерри У. 151 быстрая идея. Как вдохновить персонал на работу / У. Джерри. - М.: Диля, 2018. - 587 с.
7. Дмитриев А.В. Цифровые технологии прослеживаемости грузов в транспортно-логистических системах. Стратегические решения и риск-менеджмент. - 2019 - 10 (1) - С. 20-26.
8. Драчева Е.Л. Менеджмент : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - 17 - е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2017. - 304 с.
9. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнесбукс, 2019. - 268 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 301 с.
11. Литвин И. Ю. Управление цепями поставок как инструмент повышения эффективности деятельности компаний / И. Ю. Литвин // Стратегии бизнеса. - 2020. - Т. 8. - № 10. - С. 261-264.
12. Кускеева О.О. Мотивация персонала / О.О. Кускеева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2020. - № 5-2. - С. 78-83.
13. Лазарев С.В. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании / С.В. Лазарев // Мотивация и оплата труда. - 2019. - №3. - С. 216-223.
14. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Е.М. Листик. - М.: Изд. Юрайт, 2019. - 300 с.

15. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом (для бакалавров) / В.В. Лукашевич. - Москва : КноРус, 2016. – 270 с.
16. Мандель Б. Р. Когда людям интересно, они поймут все на свете / Б. Р. Мандель // Ректор вуза. - 2019. - № 3. - С. 56-70.
17. Мескон М. Основы менеджмента. Классическое издание / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М: Вильямс, 2020. - 672 с.
18. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. 14-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. - Москва: ИНФРА-М, 2017. – 680 с.
19. Тебекин А.В. Теория управления [Текст] : учебник / А. В. Тебекин. - М.: Кнорус, 2017. - 342 с.
20. Трилская Я.С. Применение модели Уильяма Оучи для анализа системы контроля в современных организациях / Я.С. Трилская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 3. Ч. 1
21. Троилин В. В. Ключевые особенности управления цепями поставок в логистике: теоретические аспекты / В. В. Троилин, К. Р. Завацкий // Актуальные вопросы современной науки и образования : сборник статей XIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 10 сентября 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2021. – С. 64-66.

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/kurovaya-rabota/244952>