

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/kursovaya-rabota/407547>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика (другое)

Введение 3

1. Теоретические основы анализа использования трудовых ресурсов предприятия

1.1. Понятие трудовых ресурсов предприятия

1.2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на примере ПАО «ТГК № 14»

2.1. Общая характеристика предприятия ПАО «ТГК № 14»

2.2. Состав и структура трудовых ресурсов предприятия

2.3. Анализ состояния, движения и эффективности использования трудовых ресурсов

2.4. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

Заключение 34

Список использованной литературы 36

Одной из главных задач в настоящее время является всемерное повышение эффективности производства, его интенсификация. Для этого необходимо обеспечить повышение производительности труда на основе научно-технического прогресса, дальнейшего совершенствования производства и управления. При современных масштабах производства важное значение имеет экономия материальных, трудовых и финансовых ресурсов, укрепление производственной, технологической и трудовой дисциплины. Исследование эффективности использования трудовых ресурсов является одним из важнейших разделов анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Результаты производственно-хозяйственной деятельности, и в первую очередь выполнения плана производства продукции, во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов.

Актуальность темы заключается в том, что анализ показателей использования трудовых ресурсов позволяет дать оценку обеспеченности предприятия необходимыми кадрами, установить соответствие профессионального состава и уровня квалификации работающих требованиям производства, степень движения рабочей силы, определить причины отклонений от плановых показателей, разработать мероприятия по повышению производительности труда и устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

Объектом исследования является ПАО «ТГК № 14», которое занято выработкой энергии на территории Забайкальского края и Республики Бурятия.

Предмет исследования – трудовые ресурсы предприятия.

Целью данной курсовой работы является всесторонний анализ эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

В задачи исследования входят следующие составляющие элементы:

- дать характеристику понятия трудовые ресурсы предприятия;
- рассмотреть показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- рассмотреть состав и структуру персонала предприятия;
- рассмотреть факторы, влияющие на показатели эффективности использования трудовых ресурсов;
- обосновать направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Проблемы, возникающие при изучении уровня эффективности использования трудовых ресурсов, содержатся в трудах отечественных авторов, таких как Ф.М. Арканов, И.Л. Борисенко, Б.З. Мильнер, Ю.Б. Королев, С.В. Рогожин, Ф.М. Русинов, А.Я. Кибанов и других.

Среди зарубежных ученых следует отметить труды И. Ансоффа, М. Хаммера, У. Оучи, С. Янга и ряда других. В качестве методов исследования в работе применялись методы научной абстракции, методы статистического и экономического анализа и синтеза, сравнения и группировки, наблюдения и эксперимента, изучения литературных источников по заданной теме.

Работа включает введение, основную часть, которая состоит из двух глав, заключения и списка литературы и приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Понятие трудовых ресурсов предприятия

Трудовые ресурсы являются важнейшей и активной частью ресурсов общества. Это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, которая может производить материальные блага или оказывать услуги. Для характеристики трудовых ресурсов используется их деление по возрасту, полу, образованию и т.д. Исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов является их формирование, которое обуславливается естественным воспроизводством населения. Естественное движение населения определяется разницей коэффициентов рождаемости и смертности [13,с.121].

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет экономически активное население (рабочую силу), численность которого измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных.

Рисунок 1.1 - Состав трудовых ресурсов

Качественной характеристикой персонала является его структура, которая характеризуется соотношением между отдельными категориями работников. По признаку участия в производственном или управленческом процессе, а, следовательно, занимаемой должности, персонал подразделяется на следующие категории:

1. Руководители, осуществляющие функции общего управления. Их условно подразделяют на три уровня: высший (организации в целом – управляющий и его заместители), средний (руководители основных структурных подразделений – отделов, управлений, цехов, а также главные специалисты), низовой (работающие с исполнителями – начальники партий, мастера) [9,с.45];

2. Специалисты – лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. К ним относятся экономисты, юристы, технологи, механики, экономисты, бухгалтеры, диспетчеры, инспектора по кадрам и прочие;

3. Служащие (технические исполнители), осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание: кассир, секретарь, стенографист и другие;

Рабочие (машинисты, грузчики, подсобные рабочие и другие), в деятельности которых преобладает доля физического труда, они непосредственно оказывают услуги производственного характера.

Персонал предприятия можно оценивать с качественной и количественной точки зрения.

Количественная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная численность, среднесписочная численность, явочная численность [12,с.78].

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную величину.

Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, то есть числом сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент по штатному расписанию.

Среднесписочная численность определяется путем деления суммы списочной численности за период (включая выходные и праздничные дни) на количество календарных дней в этом периоде. Явочная численность – число работников списочного состава, явившихся на работу, включая находящихся в командировках [18,с.155].

Деление персонала на категории осуществляется в соответствии с нормативным документом – Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21.08.98 № 37 с изменениями от 25.06.2015 г.

К персоналу неосновных видов деятельности (непроизводственному) относят работников жилищно-коммунального хозяйства, подразделений социальной сферы (базы отдыха, центры обучения, детские дошкольные учреждения, здравпункты и другие сопутствующие учреждения, состоящие на балансе предприятия) [11,с.119]. Так, к работникам основной деятельности – промышленно-производственному персоналу относят лиц, работающих в основных и вспомогательных подразделениях, в аппарате управления, занятых созданием продукции, услуг или обслуживающих эти процессы.

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.

Профессиональная структура персонала организации – это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, инженеров, юристов), 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, то есть степени профессиональной подготовки, необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом, а для специалистов – категорией, разрядом или классом [8.с.147].

1.2 Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Анализ подходов к оценке эффективности работы персонала свидетельствует о многообразии критериальных показателей. Очевидно, необходим комплексный подход к оценке эффективности (рис. 1.2).

Рисунок 1.2 - Показатели эффективности использования персонала

Помимо количественной и качественной характеристик персонала необходимо рассматривать динамику самих работников за исследуемый период. Для характеристики движения персонала рассчитывают и анализируют изменение следующих показателей: коэффициент оборота по приему рабочих, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент абсентеизма, коэффициент постоянства состава персонала и коэффициент замещения персонала предприятия [15,с.93].

Кроме рассмотренного разделения персонала, в статистической практике осуществляют разработку информации по основному и неосновным видам деятельности предприятия (организации

1. Абросимова Д.Ф. Диагностика производственно-финансового потенциала предприятия. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2019. – 284 с.
2. Адамс Б. Эффективное управление персоналом. – М.: АСТ, 2018. – 362 с.
3. Арутюнов В.В., Волковысский И.В. и др. Управление персоналом: Учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2022. – 448 с.
4. Аширов Д.А. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: Проспект, 2019. – 432 с.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: Академия, 2022. – 224 с.
6. Басаков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. Пособие для подготовки к экзаменам. – Ростов н/Д: Феникс, 2021. – 160 с.
7. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб.: Питер, 2019. – 445 с.
8. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии: Учебник. – М.: Экзамен, 2020. – 320 с.
9. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 292 с.
10. Валиева О.В. Управление персоналом: конспект лекций. – М.: Приор, 2019. – 176 с.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: Норма – ИНФРА-М, 2022. – 432 с.
12. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учеб. Пособие. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 208 с.
13. Гупалов В.К. Управление рабочим временем. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2021. – 240 с.
14. Дронов С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. – СПб.: Питер, 2018. – 224 с.

15. Егоршин А.Н. Управление персоналом: Учебник для вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2022. – 720 с.
16. Ермолович Л.Л., Сивчик Л.Г. и др. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – Мн.: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2021. – 576 с.
17. Журавлев П., Одегов Ю., Волгин Н. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учеб. пособие. – М.: Экзамен, 2019. – 448 с.
18. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Персонал предприятия. – М.: Экзамен, 2021. – 512 с.
19. Карманов Д.И. Организация труда на предприятиях отраслей промышленности. М.: Недра, 2022. – 320 с.
20. Лукашевич В.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 255 с.
21. Лукичева Л.И. Управление организацией: Учебное пособие. – М.: Омега-Л, 2021. – 360 с.
22. Лукьянов Э.Е. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Недра, 2018. – 207с.

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/407547>