

**Министерство образования и науки Российской Федерации ФГБОУ
ВПО «Тувинский государственный университет»
Экономический факультет**

Кафедра экономики и менеджмента

Презентация

по дисциплине: «Экономика организаций»

на тему: «Определение численности персонала предприятия»

Выполнил: студент 2 курса 114-ф гр.

Аракчаа Очур Аянович

Проверила: к.э.н. , доцент

Манчык-Сат Ч.С.

Кызыл-2015

Актуальность темы.

Потребность в персонале на различных предприятиях или фирмах определяется величиной спроса на изготавливаемую ими продукцию, производимые работы и оказываемые услуги. Как на действующих предприятиях, так и на проектируемых и вновь создаваемых фирмах годовые объемы спроса на производство продукции должны служить основой расчета потребности всех категорий работников.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Предметом исследования данной курсовой работы является планирование численности на предприятии и расчет среднесписочной численности подразделения.

Объектом исследования курсовой работы является предприятие ООО «Эртин».

Целью данной курсовой работы является определение численности работников предприятия на примере ООО «Эртин».

обобщить теоретические аспекты темы

рассмотреть производственно-экономическую характеристику предприятия ООО «Эртин»

определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

ООО «Эртинэ»

ООО «Эртинэ» зарегистрирована по адресу г.Кызыл, ул. Кочетова, д. 1.

Генеральный директор организации ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ «Эртинэ» Салтанов Степан Юрьевич.

Основным видом деятельности компании является управление недвижимым имуществом. Также ООО «Эртинэ» работает по другим направлениям.

Общество с ограниченной ответственностью «Эртинэ» далее «Общество» создано в соответствии с Федеральным законом от 08.02.98 г. № 14 – ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Предметом деятельности общества является

Строительство зданий и сооружений жилищного и производственно – технического назначения

Производство строительных материалов

Оформление интерьеров жилья и производственных помещений

Разработка новых технологий в области строительства и строительных материалов

Осуществление иной коммерческой и некоммерческой деятельности, не запрещенной действующим законодательством и нормами международного права.

Строительство, оборудование, реконструкция и эксплуатация гостиниц, модулей, кемпингов, туристических баз и комплексов, оздоровительных и медицинских объектов РФ и за ее пределами

Выполнение строительных, строительно-монтажных и пусконаладочных работ, капитальный ремонт зданий и сооружений, изготовление строительных материалов и мебели

Анализ обеспеченности производственной программы рабочей силой по категориям персонала

Категории персонала	2013 г		2014 г		Отклонение	
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	в стру ктур е
1. Специалисты в том числе:	3	7,14	3	7,14	-	-
руководители	1	2,38	1	2,38	-	-
бухгалтеры	2	4,76	2	4,76	-	-
2. Служащие из них:	39	92,86	42	93,33	3	0,47
руководители	2	4,76	2	4,76	-	-
специалисты	17	40,48	19	42,22	2	1,74
прочие служащие	20	47,62	21	46,67	1	-0,95
Итого персонал предприятия	42	100	45	100	3	

Оценка интенсивности движения персонала

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение
1. Среднесписочная численность персонала	42	45	3
2. Принято, чел	18	11	-7
3. Уволено, чел	16	6	-10
в том числе по внеплановым причинам	9	4	-5
4. Коэффициент оборота по приему, %	42,86	24,44	-18,42
5. Коэффициент оборота по увольнению, %	38,10	13,33	-24,77
6. Коэффициент текучести, %	21,43	8,89	-12,54

Данные о движении рабочей силы в ООО «Эртинне»

№ п\п	Показатели	2013 г.	2014 г.
1.	Численность персонала на начало года	40	35
2.	Принято на работу	21	18
3.	Выбыло, в том числе:	19	8
	по собственному желанию	7	5
	уволено за нарушение трудовой дисциплины	4	3
4.	Численность персонала на конец года	42	45
5.	Количество работников, проработавших весь год	28	23
6.	Среднесписочная численность персонала	45	43
7.	Коэффициент оборота по приему работников	0,47	0,42
8.	Коэффициент оборота по выбытию работников	0,42	0,28
9.	Коэффициент текучести кадров	0,24	0,21
10.	Коэффициент постоянства кадров	0,47	0,53

- Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.
- Резерв увеличения объема оказываемых услуг (выпуска продукции) за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего.

Оценка динамики выполнения плана по производительности труда.

№ п/п	Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение	
				сумма	%
1	Выпуск товарной продукции	37172	10311	-26861	27,74
2	Среднесписочная численность персонала, чел	20	23	3	115
3	Численность, чел	42	45	3	107,14
4	Среднегодовая выработка, т.р.	2743,65	677,43	-2066,22	24,69
5	в том числе: на одного работающего	885,05	229,13	-655,92	25,89
6	на одного рабочего	1858,6	448,30	-1410,3	24,12

Разработка проекта мероприятий по улучшению использования персонала

- Повышения эффективности использования персонала можно добиться путем разделения труда, совмещения профессий, должностей, функций, расширения зон обслуживания, сокращения текучести кадров, привлечения на работу лиц на неполный рабочий день (особенно в часы пик), внедрения достижений научно-технического прогресса, введения сменного графика работы, совершенствования оплаты труда и т.п.
- Большое влияние на рост производительности труда оказывает улучшение условий работы. Производительность труда повышается при установке усовершенствованной вентиляции, правильном освещении помещений и даже за счет окраски стен и других окружающих предметов на рабочих местах в специально подобранные тона.

- Особое внимание должно быть уделено выявлению и мобилизации резервов повышения производительности труда, имеющих прогнозный характер, использование которых следует запланировать и реализовать в будущем году.
- Но ввиду отсутствия на ООО "Эртинне" отдела кадров, предлагаю в первую очередь создать и организовать кадровую политику на предприятии. Создание и организация отдела кадров, отвечающего современным требованиям, позволит эффективно использовать возможности работников, поспособствует наиболее полному самовыражению персонала, снижению конфликтов и повышению уровня адаптации, что сделает работу на предприятии желанной, а как следствие увеличит производительность труда и позволит достичь предприятию поставленных целей.

Возможные способы экономического стимулирования персонала.

Персонал	Вознаграждения
Торговая группа	<ul style="list-style-type: none">- Индивидуальные комиссионные с объемов продаж- Индивидуальная премия за вклад в общую прибыль- Групповые комиссионные с увеличения объемов продаж за прошлый год- Групповая система долевого участия в прибыли- Продвижение на более престижные должности с более высокой зарплатой
Производственные рабочие	<ul style="list-style-type: none">- Групповая сдельная система оплаты труда- Премии за досрочное завершение работы- Премии за сверхурочную работу- Общая схема долевого участия в прибыли
Секретарь	<ul style="list-style-type: none">- Вознаграждение за сверхурочную работу- Общая схема долевого участия в прибыли- Повышение до управляющего офисом
Управляющий производством	<ul style="list-style-type: none">- Вознаграждение за сверхурочную работу- Часть групповой производственной премии- Общая схема долевого участия в прибыли- Предложение о долевом участии в бизнесе

Приведенный список не является исчерпывающим. Однако, он демонстрирует принципиальную разницу подхода к разработке систем экономического стимулирования по группам персонала. Из него видно, что, например, система вознаграждения за сверхурочную работу обладает значительно большей универсальностью, чем схема долевого участия в бизнесе.

Одним из основных направлений для повышения профессионально-квалификационной характеристики персонала ООО «Эртинне» должно быть обучение и повышение квалификации.



Спасибо за внимание!