



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»
(ФГБОУ ВПО «КНИТУ»)

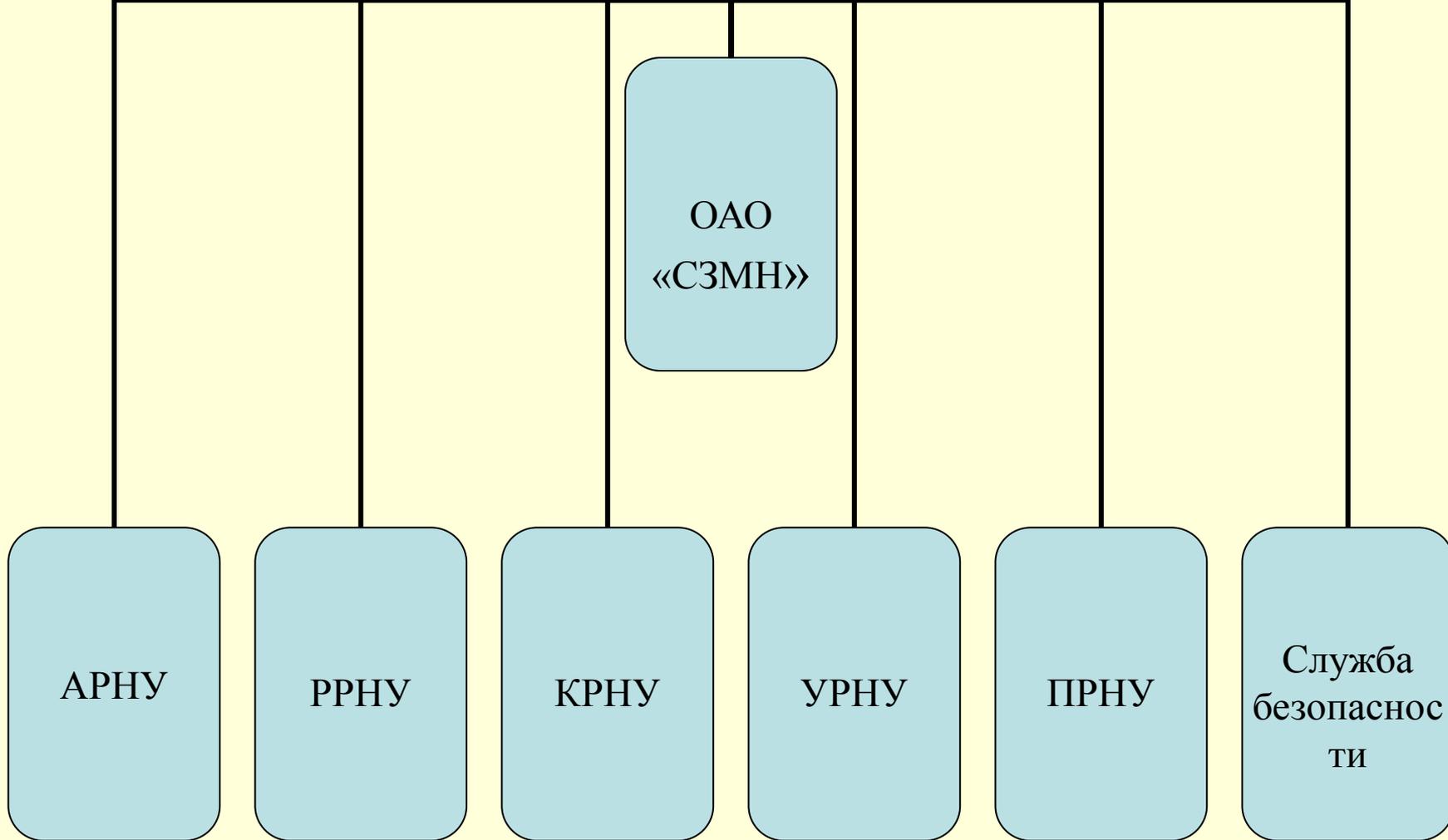
«Управление трудовыми ресурсами предприятия и пути его совершенствования (на примере Казанского РНУ)»

Студентка:
Дынькова Н.
Научный руководитель:
Гали Б.Т.

Целью является анализ состояния и использования трудовых ресурсов на Казанском РНУ и разработка рекомендаций по совершенствованию механизма управления трудовыми ресурсами и повышению эффективности их использования.

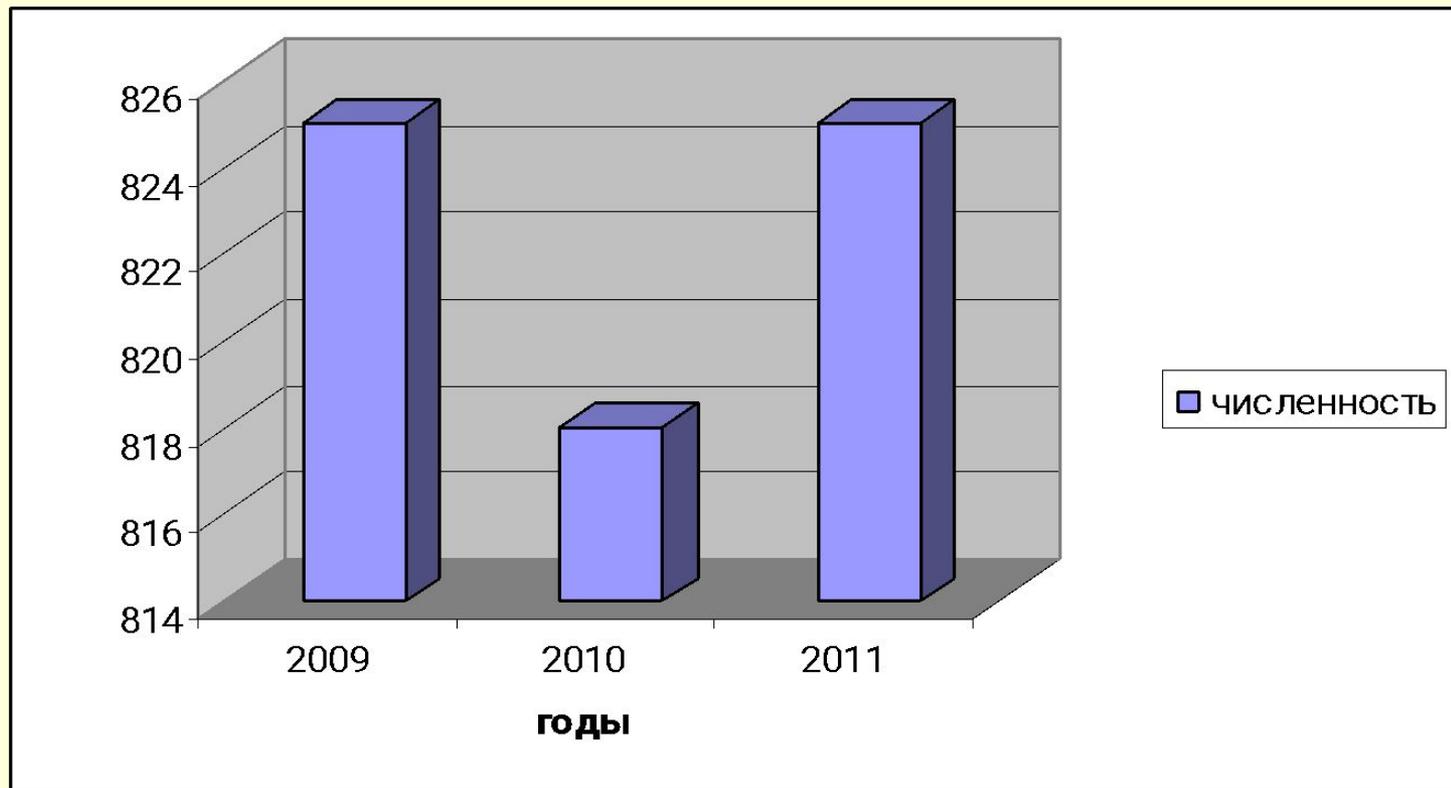
Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

- рассмотреть теоретические аспекты обеспеченности организации трудовыми ресурсами, использования рабочего времени;
- провести анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами на Казанском РНУ;
- разработать рекомендации и предложения по совершенствованию механизма управления трудовыми ресурсами предприятия с целью их более эффективного использования.

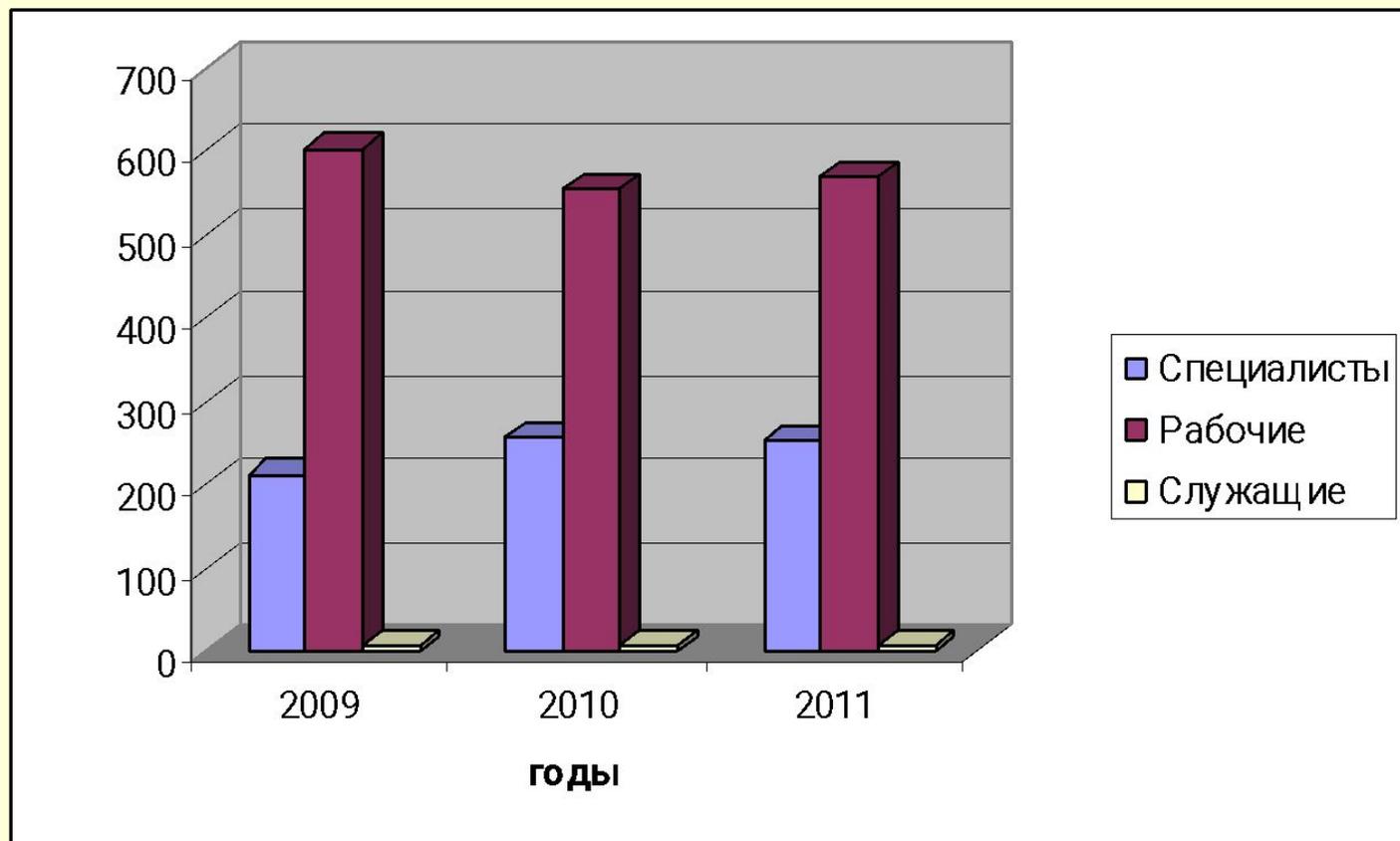


Состав районных управлений ОАО «СЗМН»

Динамика изменения численности персонала за 2009-2011г.г. (чел.)



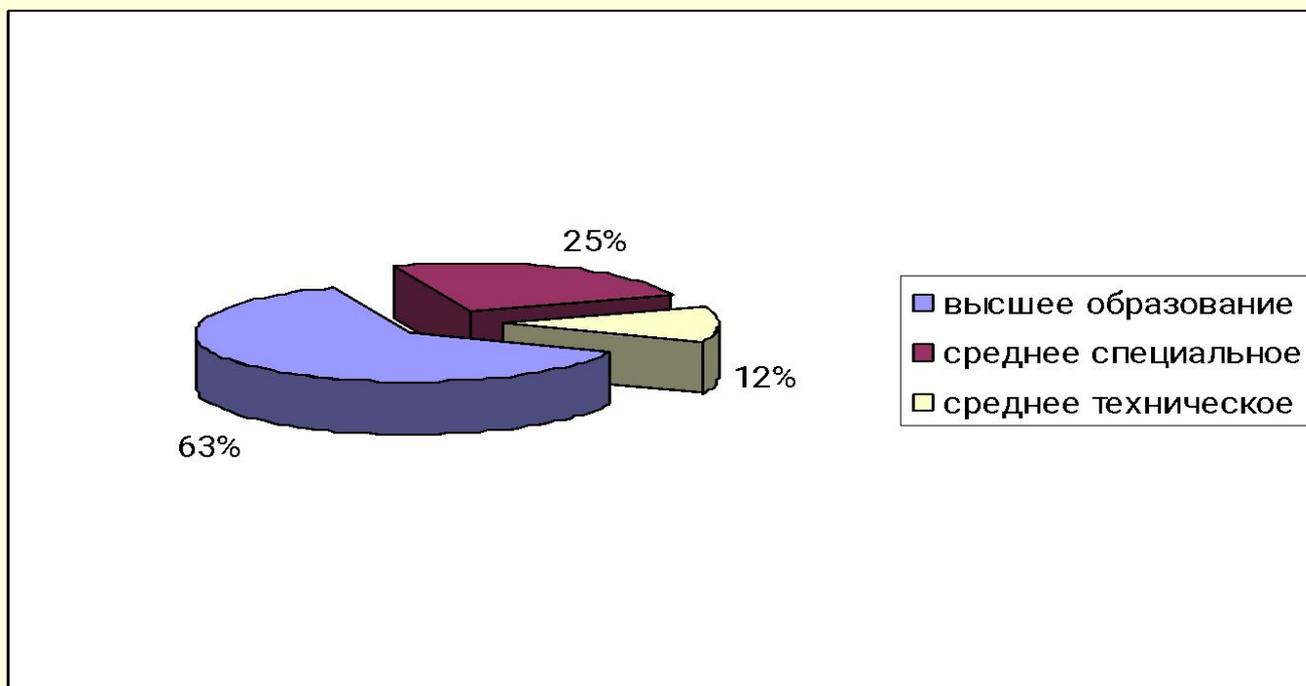
Динамика численности промышленно - производственного и непромышленного персонала за 2009г. – 2011г.



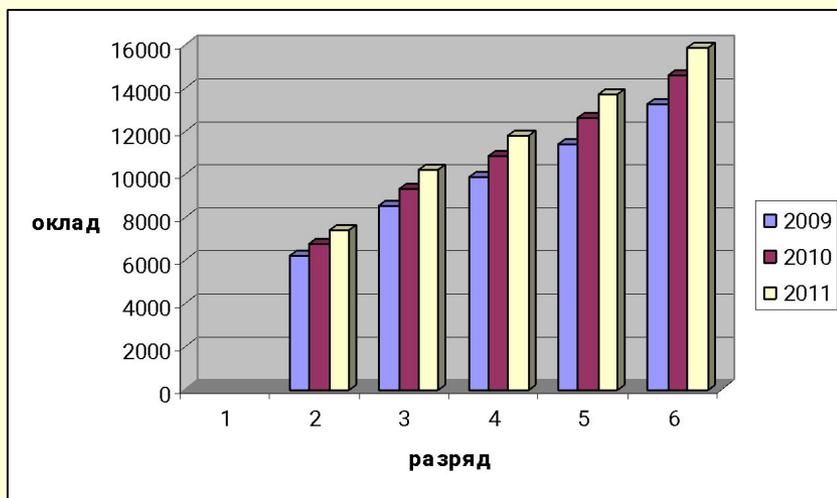
Возрастная структура предприятия

Возраст	2009г. (чел.)	2010г. (чел.)	2011г. (чел.)
20-25	105	96	53
26-35	407	382	430
36-45	201	224	251
46-60	112	116	95

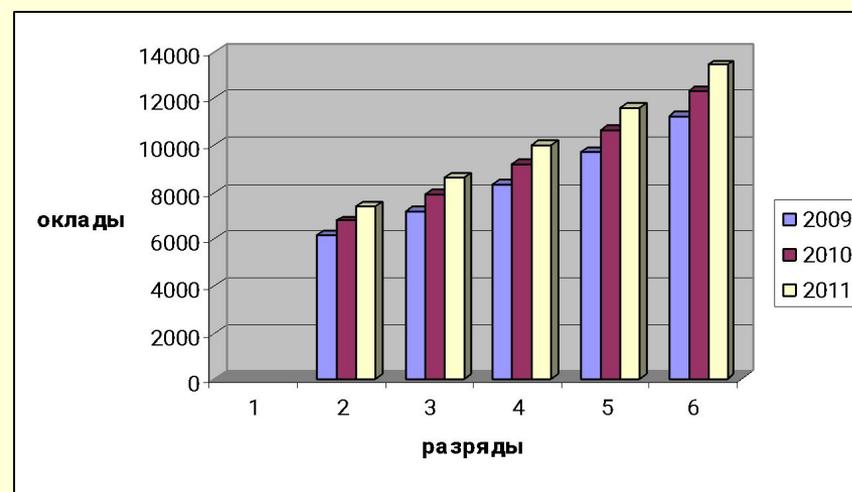
Уровень образования персонала на 2011 год



Динамика зависимости разряда от оклада рабочих

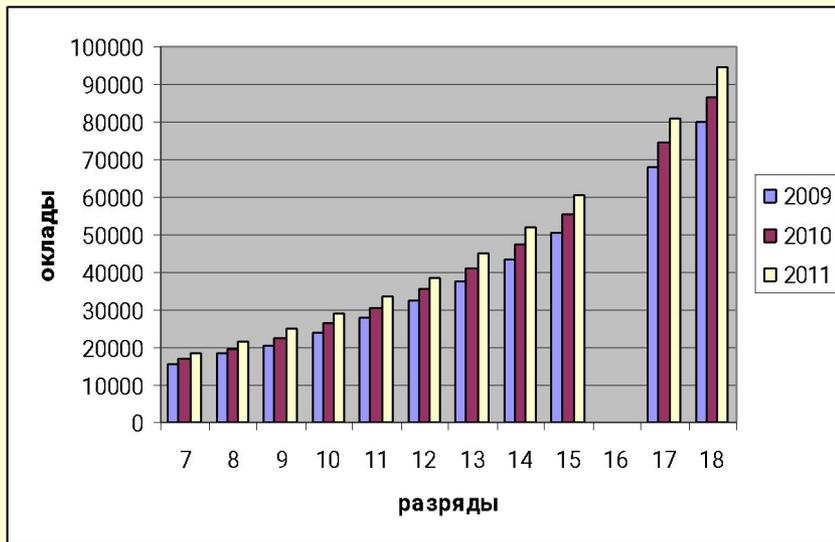


основного производства

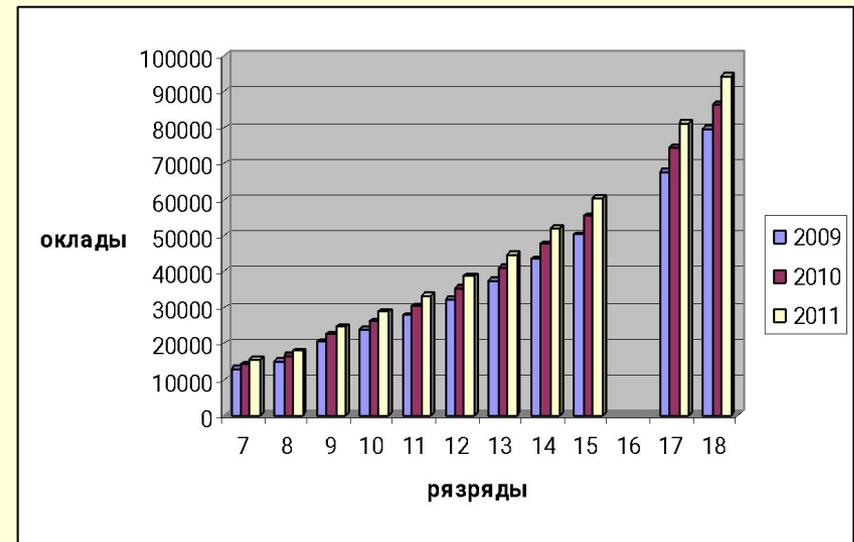


вспомогательного и обслуживающего
производства

Динамика зависимости разряда от оклада управляющего персонала



основного производства



вспомогательного и
обслуживающего производства

Рекомендации по повышению использования трудовых ресурсов предприятия:

1. Для лучшей и эффективной работы предприятия необходимо совмещение должностей, которое является наилучшим вариантом. Т.к. предприятие несет меньшие финансовые затраты, расходы на оплату труда.

2. Для сокращения потерь рабочего времени из-за неявок по болезни существует ряд мер:

- оплата предприятием отдыха в лечебно-оздоровительных санаториях (80% от стоимости путевки);
- оказание медицинских услуг, которые оплачивает предприятие;
- ежегодный медицинский осмотр;
- выезд на предприятие медицинского персонала по оказанию услуг (массаж, иглоукалывание и др.)

3. Для того, чтобы эффективно управлять процессами движения персонала можно проводить анкетирование тех работников, которые собираются увольняться совсем или переводиться на другое место работы на этом же предприятии. Это позволяет сделать выводы относительно структуры мотивов, влияющих на текучесть кадров.

4. Для принятия соответствующих эффективных управленческих решений и недопущения ошибок в системе учета персонала внедрена подсистема «Управления персоналом» системы Галактика.

**Доклад окончен,
спасибо за внимание.**