Введение

Краткая характеристика ООО «Уршак»

Предприятие ООО «Уршак» является обществом с ограниченной ответственностью. Зарегистрированное 18 августа 2004 г. Учредителем является Байтемиров Рамиль Исмагилович. Находящееся по адресу: РБ, г.Уфа, Уфимский район, ст. Уршак, 450056. Организационной структурой является иерархическая система, принцип такой системы управления это когда нижестоящий уровень контролируется вышестоящим и подчиняется ему. То есть получается принцип разделения труда на отдельные функции и специализации работников по выполняемым функциям. Виды деятельности предприятия:

-посредническая деятельность;

-оптовая, розничная торговля;

-информационная деятельность;

-ремонтная, ремонтно-строительная, проектная, подрядная, строительная;

-поставка, комплектация, ремонт, эксплуатация, сервисное обслуживание; и т.д.

Предприятие является мелким предприятием т.к в ней работает менее 50 человек. Количество личного состава составляет 46 человек вместе с администрацией. Основным видом деятельности является сдача внаем собственного недвижимого имущества, в виде козловых кранов, автопогрузчиков, и свободных площадок, предоставление живой рабочей силы. Общая площадь базы составляет 8,5 га, из них 0,5 га это административные здания. Существуют подъездные ж/д пути, организованна централизованная подача платформ, крытых вагонов, полувагонов. На территории базы «Уршак» ведется видео наблюдение, круглосуточно дежурят представители охранного агентства «Кобра», следят за сохранностью имущества, и внутренним порядком, также контроль пропускного пункта. Это повышает доверие к нам со стороны наших клиентов, мы стараемся держаться на высшем уровне, что и помогает нам держать свою марку и быть полноценными конкурентами другим аналогичным предприятиям.

В нашей организации работает 47 человек из них специалистов 11 человек, разнорабочих 14 человек, стропальщиков 12 человек, офисные рабочие10 человек. Кадрами занимается начальник отдел кадров, проводит собеседования, проводит анкетирование, анализирует, оформляет на работу, следит за текучестью кадров и т.д. Коллективного договора на предприятии нет, к профсоюзам отношения ни какого не имеем. Но социальная защита работников предприятия работает в полный рост, т.к существует полный социальный пакет. Единственный недостаток, на сессию опускают только в неоплачиваемый отпуск, мотивируя тем, что нам нужны работники, а не студенты. Такая тенденция проглядывается во многих малых частных предприятиях.

1. Расчёт показателей движения кадров на предприятии

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. Состояние кадров на предприятии определяется с помощью следующих показателей:

Уволенных за период 2008-2009 - 11 человек

Принятых за 2008-2009 - 1 человек

По неуважительной причине - 7 человек

По собственному желанию - 4 человека

Уволенных за период 2007-2008 - 3 человек

Принятых за 2007-2008 - 14 человек

По неуважительной причине - 2 человек

По собственному желанию - 1 человека

1) Чсредсписза пер=(Чнп/2+Чсп+Чкп/2

2) Квибыт=Ччув/Чср

3) Кприбыт=Чпр/Чср

4) Коборота=(Чпр+Ччув)/Чср

Под текучестью кадров понимают отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины работников за определенный период времени к их среднесписочной численности за тот же период.

5) Ктек.кадр=(Чнеув+Чсж)/Чср

6) Кстаб=Чсп/Чср

7) Кобнавл=Чпр/Ччув

Текучесть кадров = число уволенных/Средн. число раб.за период

Расчёты за 2009г.

1) Чср=(37/2+31+27\2)\2=31.5

2) Квыб=11\31.5=0.34

3) Кприб=1/31.5=0.03

4) Коб=(1+11)/31.5=0.38

5) Ктк=(7+4)/31.5=0.34

6) Кстаб=31/31.5=0.98

7) Кобнов=1/11=0.09

Ктекуч=11/31.5=0.34

Расчёты за 2008г.

1) Чср=(25/2+33+37\2)\2=32

2) Квыб=11\31.5=0.09

3) Кприб=14/32=0.03

4) Коб=(14+3)/32=0.53

5) Ктк=(2+1)/32=0.09

6) Кстаб=33/32=1.03

7) Кобнов=14/3=4.66

Ктекуч=3/32=0.09

Рассмотрим численность рабочих за последние 2 года, т.е. 2008 и 2009.

1.Численность рабочих за последние 2 года работы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008г. | | | 2009 г. | | |
| На январь | На июль | На декабрь | На январь | На июль | На декабрь |
| Численность (чел.) | 25 | 33 | 37 | 37 | 31 | 27 |

2. Средний возраст работающих на предприятии.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2008 г. | 2009 г. |
| Средний возраст работающих (лет) | 35 | 38 |

3. количество прибывших и выбывших работников за годы работы организации.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Прибыло | | Убыло | | |
| По неуважительной причине | | По собственному желанию |
| 2008 | Январь | | - | | - | | - |
| Февраль | | 3 | | - | | - |
| Март | | 8 | | - | | - |
| Апрель | | 2 | | - | | - |
| Май | | 1 | | - | | 1 |
| Июнь | | - | | - | | - |
| Июль | | - | | - | | - |
| Август | | - | | 1 | | - |
| Сентябрь | | - | | - | | - |
| Октябрь | | - | | - | | - |
| Ноябрь | | - | | - | | - |
| Декабрь | | - | | 1 | | - |
|  | | 14 | | 2 | | 1 |
|  | | |
|  | | прибыло | | убыло | | | |
| 2009 г. | |  | |  | | По неуважительной причине | По собственному желанию |
| Январь | | - | | - | - |
| Февраль | | - | | - | - |
| Март | | - | | 4 | - |
| Апрель | | - | | - | - |
| Май | | - | | 3 | - |
| Июнь | | 1 | | - | - |
| Июль | | - | | - | 4 |
| Август | | 2 | | - | - |
| Сентябрь | | - | | - | - |
| Октябрь | | 6 | | - | - |
| ноябрь | | 2 | | - | - |
| Декабрь | | - | | - | - |
| итого | | 11 | | 7 | 4 |

Анализ коэффициентов

1. Среднесписочная численность определяет среднее число человек работавших в истекшем году, в 2008 году она была больше, чем в 2009 году на 0,5 человек.

2. Коэффициент выбытия кадров показывает, какая доля рабочих перестала работать на предприятии по той или иной причине. В первый год уволилось около треть четвёртых рабочих, а во второй год ушло с работы одна треть работников. Это говорит о том, что рабочим стало больше нравится работать на предприятии, в связи с улучшением кадровой политики, следовательно, они будут трудиться лучше, чтобы получать хорошую зарплату, а, следовательно, будет улучшаться и качество продукции, в нашем случае качество обслуживания и пищи.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Квыб | 0,75 | 0.29 | 0.46 |

3 Коэффициент прибытия кадров определяет, какая доля рабочих прибыла на предприятие. В первый год прибыло около 1\2 рабочих, во второй – примерно 3%. Из этого можно сделать вывод, что предприятие было более известно и пользовалось большой популярностью. Но аналезируя то, что количество люде в разные периоды было разное и сопоставление в процентном соотношении говорит о том что предприятие не потеряло и не нашло. Уровень её рентабельности в рабочей силе остался на том же уровне.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Кприб | 0,03 | 0,03 | 0 |

4. Коэффициент оборота кадров показывает нам, какая доля кадров обновляется в течение года. В первый год эта доля составила более половины персонала, во второй около 40%. Это показывает нам то, что рабочие очень часто в первый год менялись, во второй год уже меньше, а значит при этом качество обслуживания страдало, так как привыкание к новому месту работы проходит не очень быстро. 2009год был самым постоянным из 2 лет работы, следовательно, в этот год качество обслуживания было лучшее.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Коб | 0,53 | 0,38 | 0,15 |

5 Коэффициент текучести кадров выражает, какая доля кадров находиться в движении.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Ктек | 0,09 | 0.34 | -0,25 |

6. Коэффициент стабильности отражает, на сколько был устойчив тот или иной год по отношению к кадровому составу предприятия. 2008 год по сравнению с 2009 был менее стабилен, так как в первом году количество человек на середину года, то есть на июль было больше чем среднесписочная численность, а во втором коэффициент получился ближе к 1, значит, он был устойчивее.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Кстаб | 1,03 | 0,98 | 0.05 |

7. По коэффициенту обновления можно рассчитать, на сколько принятых рабочих больше чем уволенных, и наоборот. В 2008 году принятых рабочих больше, чем уволенных. А в 2009 году наоборот.

Показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | Изменение |
| Кобн | 4.66 | 0.09 | -4.57 |

Опрос личного состава

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Ф.И.О | Образов | Кол.детей | Возраст | Сем.полож | Пол | Национ. | Стаж раб |
| 1 | Семенов Н | ср-сп | 2 | 54 | Женат | м | Чуваш | 4 |
| 2 | Семёнов А | не полн.ср |  | 52 |  | м | Чюваш | 4 |
| 3 | Кательников | не пол.ср | 3 | 41 | Женат | м | Русс | 2 |
| 4 | Каримов | сред |  | 31 |  | м | Баш | 4 |
| 5 | Рыков | ср-сп | 2 | 31 | Женат | м | Русс | 3 |
| 6 | Петров | ср-сп |  | 24 |  | м | Русс | 2 |
| 7 | Иванов | ср-сп | 2 | 37 | Женат | м | Русс | 2 |
| 8 | Яковлев В | сред | 5 | 52 | разведен | м | Чюваш | 4 |
| 9 | Квашнин | ср-сп | 1 | 47 | разведен | м | Русс | 4 |
| 10 | Митрюков | ср | 2 | 39 | Женат | м | Чюваш | 2 |
| 11 | Степанов | ср-тех | 2 | 50 | Женат | м | Чюваш | 1 |
| 12 | Болашов | сред | 2 | 35 | Женат | м | Русс | 2 |
| 13 | Чащевой | сре-сп |  | 22 |  | м | Русс | 2 |
| 14 | Яковлев С | сред | 2 | 32 | Женат | м | Чюваш | 3 |
| 15 | Лазарев | ср-сп | 2 | 40 | Женат | м | Русс | 2,5 |
| 16 | Васильев | сред | 2 | 32 | Женат | м | Чюваш | 3 |
| 17 | Зонов | сред | 2 | 36 | Женат | м | Русс | 3 |
| 18 | Иванов А | сред | 1 | 28 | Женат | м | Чюваш | 2 |
| 19 | Грачёв | сред | 2 | 49 | Женат | м | Русс | 4 |
| 20 | Иванов Г | сред |  | 21 | Женат | м | Русс | 1,5 |
| 21 | Петров В | не пол.высш | 1 | 26 | Женат | м | Чюваш | 2 |
| 22 | Фаткулин | сред | 2 | 48 | Женат | м | Баш | 2 |
| 23 | Асадулин | сред | 2 | 49 | Женат | м | Тат | 2 |
| 24 | Киселёв | сред |  | 20 |  | м | Русс | 1 |
| 25 | Альфёров | сред |  | 18 |  | м | Русс | 0,5 |
| 26 | Артамонов | сред | 2 | 48 | Женат | м | Русс | 1,5 |
| 27 | Хасаметдинов | сред | 1 | 45 | Женат | м | Баш | 2,5 |
| 28 | Ропот | не полн.ср |  | 22 |  | м | Русс | 2 |
| 29 | богатько | ср-сп | 2 | 42 | Женат | м | Русс | 2 |
| 30 | Лебедев | сред | 2 | 45 | Женат | м | Русс | 2 |
| 31 | Садыков | сред | 2 | 40 | Женат | м | Тат | 2 |
| 32 | Барабанов | высш | 2 | 52 | Женат | м | Русс | 3 |
| 33 | Сизов | высш | 2 | 51 | Женат | м | Русс | 4 |
| 34 | Васильев | высш |  | 29 | Женат | м | Русс | 3 |
| 35 | Егель | спец | 2 | 35 | замужем | ж | Русс | 2,5 |
| 36 | Федорова | высш | 2 | 48 | замужем | ж | Русс | 3 |
| 37 | Антипина | сред | 1 | 46 | замужем | ж | Русс | 5 |

Из проведенного тестирование можно выявить следующее:

По образованию

С высшим образованием 4 чел

Средним образованием 19 человек

Средне- специальным 8 человек

Не полное среднее 3 человека

Специальное 1 человек

Не полное высшее 1 человек

Среднетехническое 1 человек

По семейному положению

Женаты 26 человек

Замужем 3 человека

Разведены 2 человека

Холосты 6 человек

По половой принадлежности

Мужчины 34 человека

Женщины 3 человека

По национальности

Русские 23 человека

Башкиры 3 человека

Татары 2 человека

Чуваши 9 человек

Средний возраст работников составляет 38 лет

Так же мною была проведена беседа с каждым работником, в которой я попытался выяснить уровень удовлетворенности работой и. д.

Таблица 1. Претензии сотрудников к руководителю предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Претензии | Частота встречаемости |
| Не учитывает интересы подчиненных | 9,8% |
| Нет взаимопонимания | 7,1% |
| Нет доверия к подчиненным, повышенный контроль | 15,1% |
| Не умеет слушать | 11% |
| Не рассматривает вопросы повышения квалификации | 26,2% |
| Недостаточный уровень квалификации | 4,2% |
| Другие претензии | 3% |
| У меня нет претензий, меня абсолютно все устраивает | 23,5% |

Работники хотят справедливости, доверия и уважения, хорошего информационного обеспечения. Известно, что работник идентифицирует себя с предприятием, если обладает информацией о положении дел на предприятии, о перспективе значимых для него проблем, если цели организации и его собственные образуют единство, если он гордится самим фактом работы в данной организации и считает справедливой оценку своего труда. Опрос показал, что цели нашего предприятия доводятся в среднем до 78% работников предприятия.

На вопрос как Вы оцениваете масштаб выполняемой Вами работы, среди работников получены следующие ответы: «она очень важна» – 25,2%, «она необходима» – 52,4%, «трудно сказать» – 30,6%. Гордятся своей работой лишь 56% опрошенных. И наконец, на вопрос правильно ли оценивает руководитель Ваш вклад в работу? только 41,5% ответили «да», а 28,8% ответили «нет», и почти 30% затруднились с ответом.

Вовлеченность работников в деятельность предприятия формируется чувством самоуважения, в основанном на удовлетворенности достижениями и своей работой, высоким уровнем ответственности и эффективной мотивацией труда. На вопрос нравится ли Вам работа, 60,7% опрошенных предприятий ответили «да», а 19,8% ответили «нет», остальные затруднились с ответом. Почти пятая часть опрошенных, ответила, что им работа не нравится, что свидетельствует о неправильном выборе места работы или неэффективной организации труда. Высокую оценку деятельности своего коллектива отметили 87%, опрошенных.

Оплата труда

На нашем предприятии существует тарифная система оплаты труда, она позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации рабочих и формы оплаты труда. Тарифная система включает в себя:

- тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;

- тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих;

- тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер, оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу рабочего времени.

Так же существуют доплаты и надбавки тарифного характера, дополняющие систему тарифных ставок и окладов и применяющиеся на предприятии, делятся на две группы:

- доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью от места жительства, неопределенностью объема работы и т.п. );

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Первая группа включает следующие основные виды доплат:

- за работу в выходные и праздничные дни, являющиеся рабочими днями по графику;

- за многосменный режим работы;

- за работу по графику с разделением дня на части с перерывом между ними не менее двух часов;

- за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);

- работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения от ствола шахты к месту работы и обратно и др.

Вторая группа включает доплаты:

- за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим, а также мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим при их постоянной занятости (не менее 50% времени) на участках, в цехах и производствах, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда;

- за интенсивность труда рабочим, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

- за совмещение профессий и выполнение обязанностей времен но отсутствующих работников;

- за работу в ночное время;

- за перевозку опасных грузов и др.

Средняя заработная плата работников ООО «Уршак»

|  |  |
| --- | --- |
| Средняя з\п по предприятию | 13648 руб |
| Средняя з\п у специалистов | 11909 руб |
| Средняя з\п у рабочих | 11725 руб |
| Средняя з\п у руководителей | 19750 руб |

Заключение

В ходе прохождения производственно-экономической практики я ознакомился с учредительными документами, организационной и управленческой структурой предприятия, так же ознакомился с характером деятельности предприятия. Проанализировал уровень и динамику численности, состав кадров предприятия по различным критериям. Рассчитал показатели движения кадров. Изучил организацию труда на предприятии, охраны и безопасности труда. Ознакомился с мероприятиями проводимыми предприятием в данном направлении.

Изучил организацию оплаты труда на предприятии, так же были изучены доплаты и надбавки, поощрения и премирование.

Так же мною был проведен опрос, анкетирование работников предприятия, выявлены слабые места, недостатки руководителей в плане руководства, отношение к работнику и в целом к работе. Так же были изучены функциональные обязанности и права работников, специалистов и всего состава ИТР.

Мною была разработана база данных отдела кадров, в которой можно найти любого работника по одной из его характеристик. В данный момент руководство предприятия думают о внедрении этой базы.

Для лучшего взаимопонимания между руководителем и подчиненными я предлагаю:

Таблица. Пути решения недостатков и проблем

|  |  |
| --- | --- |
| - | правильно оценивать объемы и качество выполняемых работ со стороны руководства; |
| - | четко ставить проблемы и формулировать задачи; |
| - | контролировать умеренно выполнение работ, так как излишний контроль показывает недоверие к работнику; |
| - | предоставлять достаточно прав и информации для выполнения работ; |
| - | обеспечивать повышение квалификации и общее развитие, так как люди работают, и хотят кроме заработной платы и карьерного роста, хотят быть по настоящему нужными предприятию. Ведь в процессе работы, работник и предприятие становятся единым целом; |
| - | Ни в коем случае не вмешиваться в ход чьей-то работы, если к ней ни какого отношения не имеешь.  Так же не всегда способ экономического поощрения может оказать мотивационное воздействие на сотрудников. Ими должен руководствоваться руководитель при внедрении метода экономической мотивации:  Премии не должны быть слишком постоянными, поскольку в противном случае работники их будут воспринимать просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях.  Премия должна быть связана с личным вкладом работника в производство, будь то индивидуальная его победа.  Должен обязательно существовать какой-нибудь приемлемый метод измерения этого увеличения производительности.  Работники должны чувствовать, что премия зависит от дополнительных, а не нормативных усилий.  Дополнительные усилия работников, стимулированные премией должны покрывать затраты на выплату этих премий. |