

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)
Кафедра менеджмента

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

УДК 005.962.13

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3202	Матико К.Ю.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Фигурко А.А.	к.э.н., доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
менеджмента	Чистякова Н.О.	к.э.н., доцент		

Томск – 2016 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
 Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)
 Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой
 _____ Н.О. Чистякова
 «__» _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

дипломной работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-3202	Матико Кристине Юрьевне

Тема работы:

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия	
Утверждена приказом директора	№ 1590/с от 26.02.2016 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:	25.05.2015
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объектом исследования данной работы является деятельность предприятия ООО «Энергонефть Томск».</p> <p>Предметом исследования является изучение и анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации на примере ООО «Энергонефть Томск».</p> <p>Исходными данными для данной работы послужили: официальный сайт ООО «Энергонефть Томск»; аналитические статьи; нормативные документы; учебные материалы</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования;</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические и методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов 2. Эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск» 3. Проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов на примере предприятия ООО «Энергонефть Томск» 4. Корпоративная социальная

<i>обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	ответственность
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Рис.1.1 Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов Рис.1.2 Организационные методы измерения производительности труда Рис.1.3 Резервы повышения производительности труда Рис.1.4 Факторы динамики производительности труда на уровне организации Рис.1.5 Виды резервов улучшения использования трудовых ресурсов Рис.2.1 Обеспеченность персонала ООО «Энергонефть Томск» трудовыми ресурсами Рис.2.2 Динамика трудовых ресурсов Рис.2.3 Динамика структуры персонала Рис 2.4-2.7 Распределение персонала Рис 2.8-2.11 Динамика трудовых ресурсов Таблица 2.1 Обеспеченность персоналом Таблица 2.2 Структура численности работников Таблица 2.3 Анализ качественного состава работников Таблицы 2.4-2.6 Анализ стабильности кадров и движения работников Таблица 2.7-2.8 Анализ динамики производительности труда Рис.3.1 Метод обучения персонала по компетенциям
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Громова Т.В.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.01.2016 г.
---	---------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Фигурко А.А.	к.э.н., доцент		11.01.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3202	Матико К.Ю.		11.01.2016

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 85 с., 17 рис., 14 табл., 40 источников.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, трудовой коллектив, эффективность использования трудовых ресурсов, производительность труда, трудовой потенциал, анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Объектом ВКР является ООО «Энергонефть Томск», **предметом** – изучение и анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации на примере ООО «Энергонефть Томск».

Цель работы – обосновать на примере деятельности организации ООО «Энергонефть Томск» эффективность использования трудовых ресурсов и разработать проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов.

В процессе исследования проводились статистические исследования.

В результате исследования были разработаны основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск».

Степень внедрения: одна из разработанных методик повышения эффективности использования трудовых ресурсов применена и используется в ООО «Энергонефть Томск».

Область применения: предложенные пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск» могут быть использованы на предприятии, в организации, фирме энергетической и нефтяной отрасли.

Социальная/экономическая эффективность/значимость работы заключается в разработке мероприятий по решению проблем использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Энергонефть Томск».

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В настоящей работе использованы ссылки на следующие стандарты:

1. ГОСТ Р 1.5 – 2012 Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила построения, изложения, оформления и обозначения.

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Трудовые ресурсы – совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Персонал – это лицо компании, составляющая производная, без которой невозможно ее существование.

Коллектив – совокупность работников на предприятии.

Трудовой потенциал – итоговый показатель, отражающий личностное участие работников в деятельности организации.

Производительность труда – показатель эффективности целесообразной производительной деятельности людей в течение промежутка времени, результативности конкретного полезного труда.

Под ростом производительности труда понимается экономия затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что оказывает влияние на повышение эффективности производства.

Оглавление

Реферат	4
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки	5
Введение	7
1 Теоретические и методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов	10
1.1 Сущность понятия «трудовые ресурсы» предприятия и эффективность их использования	10
1.2 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами....	13
1.3 Анализ производительности труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов	22
1.4 Факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия	25
2 Эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск»	31
2.1 Характеристика предприятия ООО «Энергонефть Томск»	31
2.2 Анализ обеспеченности ООО «Энергонефть Томск» трудовыми ресурсами..	33
2.3 Анализ качественного состава трудовых ресурсов	37
2.4 Анализ движения трудовых ресурсов в ООО «Энергонефть Томск»	41
2.5 Анализ производительности труда	45
3 Проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов на примере предприятия ООО «Энергонефть Томск»	50
3.1 Проблемы использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Энергонефть Томск»	50
3.2 Пути повышения эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск»	51
4 Социальная ответственность на предприятии ООО «Энергонефть Томск» ...	63
Заключение	80
Список используемых источников	82

Введение

В настоящее время, когда экономика России находится в нестабильном состоянии, необходимо использование всех экономических инструментов, способствующих повышению эффективности производства на предприятиях страны. Среди таких инструментов одним из важнейших является стимулирование труда на производстве.

На современном этапе жизни в деятельности и развитии любой организации особую и очень важную роль играет ее персонал.

Во всех экономических системах главной производительной силой является человек, персонал организации. Своим трудом он создаёт материальные и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал во всякой организации или фирме, тем лучше она работает. Люди, персонал служат на предприятии одновременно экономическим ресурсом и основным фактором производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что совершенствование организации труда на основе научно-обоснованных рекомендаций относится к числу важнейших задач современного производства.

Проблема эффективности использования ресурсов – одна из ключевых проблем в экономике фирмы. Эффективность использования ресурсов (трудовых, производственных, финансовых) способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

Изучению производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей. Среди них Береславская В.Л., Гамова Э.М., Жубрин А.А., Гнеденко Н.П., Журкина Т.А., Краснопевцева И.В., Кузнецова М.Н., Ларькова А.С., Бесчастнова Н.В., Морозова С.Н., Кращенко С.А., Нефедов М.А., Пономарева Е.А., Мкртчян Н.А., Пынтиков А.С., Рачек С.В., Мирошник А.В., Синк Д.С., Шевченко О.П. и др.

Существенный вклад в разработку проблемы измерения и оценки

производительности труда внесли известные зарубежные авторы: Дж. Грейсон, П. Друкер, Г. Дэвис, Д.У. Кендрик, К. Куросава, Р. МС. Д. Синк, У.Т. Стюарт, Дж. Феликс и другие.

Цель дипломной работы: обосновать на примере деятельности организации ООО «Энергонефть Томск» эффективность использования трудовых ресурсов и разработать проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов.

Задачи:

1. проанализировать теоретические и методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов;
2. определить понятие «трудовые ресурсы» предприятия;
3. рассмотреть анализ производительности труда как показатель эффективности использования трудовых ресурсов;
4. описать факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
5. провести анализ обеспеченности предприятия ООО «Энергонефть Томск» трудовыми ресурсами;
6. проанализировать производительность труда на предприятии ООО «Энергонефть Томск»;
7. разработать проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Энергонефть Томск»: выделить проблемы и предложить пути решения.

Объект исследования: ООО «Энергонефть Томск».

Предмет исследования: изучение и анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации на примере ООО «Энергонефть Томск».

Структура дипломной работы. Работа состоит из введения, трёх глав, раздела «социальная ответственность», заключения, списка источников.

В первой главе работы рассматриваются теоретические и методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов; выделены факторы повышения эффективности использования трудовых

ресурсов предприятия.

Во второй главе представлен анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Энергонефть Томск», в том числе анализ обеспеченности предприятия и анализ производительности труда.

Третья глава посвящена проекту совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Энергонефть Томск».

В заключении сделаны основные выводы и подведены итоги.

Список использованной литературы содержит 40 источников.

Общий объем работы насчитывает 85 страниц.

Методологическими основами исследования является диалектико-материалистический метод познания и основанные на нем общенаучные, специальные и частно-научные методы. В работе использованы анализ и обобщение литературы по теме исследования, структурные методы анализа, графические методы и методы математической статистики.

1 Теоретические и методологические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов

1.1 Сущность понятия «трудовые ресурсы» предприятия и эффективность их использования

Трудовые ресурсы – экономическая категория, характеризующаяся как «носитель отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов» [14, с. 22-23].

В данном понятии отражена общность социально-экономической и исторической сущности общества.

Трудовые ресурсы как главная производительная сила общества представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства продукции его экономической эффективности.

В совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь, насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Персонал – это лицо компании, составляющая производная, без которой невозможно ее существование. Любая перспективная и уважающая себя компания отводит формированию штата своих работников одно из ведущих направлений собственной политики [4, с. 123].

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

Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Под трудовыми ресурсами предприятия принято подразумевать совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Совокупность работников на предприятии образует коллектив. Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии.

Трудовой коллектив формируется из отдельных работников, наделенных разными психическими свойствами, обладающими различными социальными характеристиками. Члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных и этнических групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами, которые по существу являются общностью или различием их социальных позиций.

Объединения людей на предприятии позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда. Но когда деятельность становится коллективной, часто появляются проблемы в общении между сотрудниками, что приводит к потере ценных кадров и ухудшению качества работы.

Межличностные отношения являются одной из главных проблем многих организаций. Это объясняется такими факторами как разница в возрасте, характер, недопонимание и т.п.

Персонал предприятия включает весь личный состав, работающих на предприятии, а именно:

- работников списочного состава;
- лиц, принятых на работу по совместительству с других предприятий;
- лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера. В хозяйственной практике используются и такие понятия, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».

Трудовой потенциал является более широким понятием, чем трудовые

ресурсы. Трудовой потенциал является итоговым показателем, отражающим личностное участие работников в деятельности организации.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется разрозненными показателями, отражающими отдельные стороны использования рабочей силы (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов [10, с. 651]

В новых экономических условиях возникает необходимость разработки системы параметров, которые бы более полно отражали степень использования трудового потенциала и выявили взаимосвязь между ними. Эту систему можно представить в виде совокупности показателей, включающей уровень занятости трудоспособного населения, степень развития трудовых ресурсов, эффективность их использования.

Таким образом, трудовые ресурсы предприятия важная и основополагающая составляющая его части, влияющая в целом на эффективность деятельности. Обобщающим показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда.

1.2 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

В настоящее время, как в теории, так и на практике используется целая совокупность различных методов, применяемых для оценки и измерения производительности труда.

К сегодняшнему дню накоплен обширный и разнообразный опыт в области практического измерения производительности труда. Разработаны некоторые общие требования к показателям и методам оценки, применяемым при ее измерении, выбор которых определяется функциональным назначением и сферой их применения (например, отраслью национальной экономики).

В большинстве случаев повышение производительности труда непосредственным образом связано с увеличением значений показателей, отражающих эффективность деятельности производственной компании, таких как рентабельность, прибыль, материалоемкость, себестоимость продукции. Согласно общепринятой точке зрения, показатели, которые применяются в процедурах оценки производительности, должны отвечать следующим основным требованиям:

1) используемая единица измерения должна как можно точнее отражать изменения в уровне производительности труда;

2) показатели производительности труда должны быть универсальными в применении и предоставлять надежные данные для сравнения.

Специфика российского подхода заключается в том, что на практике уже традиционно измерение производительности труда основано на показателях выработки и трудоемкости. Показатель выработки рассчитывается на основе объема выпуска (продукции), который был изготовлен за определенную единицу рабочего времени или произведен одним работником, и определяется по следующей формуле (1.1):

$$\text{ВЫРАБОТКА} = \frac{\text{Объем товарной продукции}}{\text{Среднесписочная численность работников}} \quad (1.1)$$

Несомненным плюсом данного показателя является то, что он дает

возможность измерить эффективность трудозатрат (или живого труда) на каждом этапе движения продукции определенного вида. Что касается трудоемкости, то она измеряется количеством рабочего времени, затраченным на выпуск одной единицы продукции. Чаще всего используется понятие полной трудоемкости, под которой понимается сумма затрат живого труда всех категорий персонала компании на изготовление единицы продукции, обычно измеряемой в человеко-часах (1.2):

$$T_n = \frac{\text{Количество отработанного времени (чел./час)}}{\text{Объем произведенной продукции}} \quad (1.2)$$

Считается, что именно показатели трудоемкости и выработки и изменение их значений наиболее соответствуют целям измерения производительности труда в компании и показывают уровень ее повышения. Кроме того, производительность труда может рассчитываться на основе количества продукции, выпущенной в единицу затраченного на ее производство рабочего времени. Что представлено в следующей формуле (1.3).

$$\text{ПРТ} = \frac{Q}{\text{ЧП}}, \quad (1.3)$$

где Q – количество продукции, произведенной в единицу времени (смену, месяц, год);

ЧП – численность промышленно-производственного персонала, обеспечивающего выпуск продукции.

Если проанализировать имеющиеся теоретические источники, то можно сделать вывод, что согласно большинству авторитетных мнений существуют разные основания классификации методов измерения производительности труда, в соответствии с которыми сформировались два кластера: продуктовый и организационный, которые имеют важное значение в практике управления производительностью труда компаний [34, с. 105-113].

Было определено, что продуктовый кластер традиционно включает три следующие группы методов измерения производительности труда: натуральные, стоимостные и трудозатратные.

В настоящее время эти группы методов применяются для измерения

производительности труда в большинстве крупных отечественных компаний, специализирующихся в разных отраслях экономики.

Краткая характеристика продуктовых методов измерения производительности труда, их основные преимущества и недостатки представлены в таблице. Анализ данных таблицы позволяет сделать вывод, что выбор метода измерения производительности труда определяется целесообразностью, так как показатель производительности труда по компании в целом может быть представлен только в денежном выражении.

В связи, с чем необходимо постоянно заниматься поиском методов измерения производительности труда, обеспечивающих точность, достоверность и сравнимость показателей, так как для получения точных данных приходится использовать всю совокупность продуктовых показателей.

Следующий кластер – организационных методов управления производительностью труда – включает нормативный, многофакторный, многокритериальный методы (рисунок 1.2).

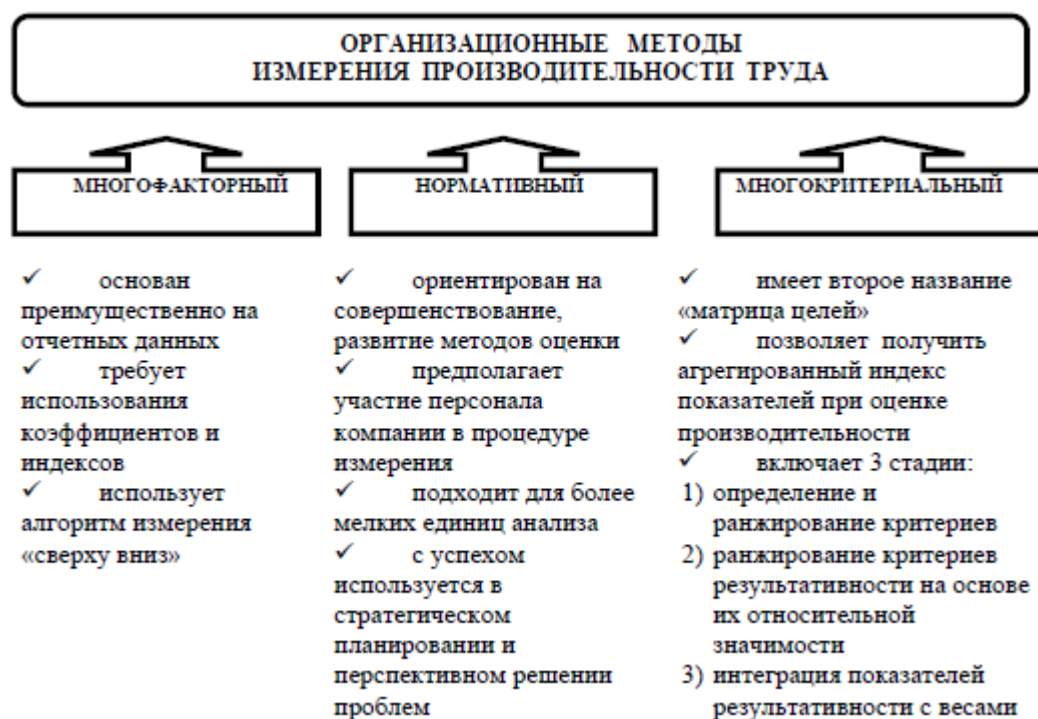


Рисунок 1.2 – Организационные методы измерения производительности труда

Широкое использование нормативного метода связано с развитием современных информационных и коммуникационных технологий. Этот метод

базируется на методе номинальных групп и методе Дельфи [38, с. 96].

При этом нельзя не согласиться с практиками в том, что недопустимо акцентировать внимание только на количестве произведенной продукции, поскольку измерение уровня производительности нельзя проводить в отрыве от анализа качества продукции, так как эти понятия неразрывно связаны. Улучшение качества дает больший экономический результат, чем простое увеличение количества произведенной продукции. Уже давно замечено, что при улучшении качества возникает дополнительный эффект, который включает целый ряд организационных выгод:

- снижение эксплуатационных и потребительских расходов, связанных с использованием произведенного продукта (в том числе сокращает затраты на ремонт и сервисное обслуживание продукции, возврат некондиционной продукции);

- сокращение затрат на транспортировку и хранение продукции;

- улучшает социально-психологический климат и повышает мотивацию персонала компании.

Однако недопустимо противопоставлять качество количеству, поскольку они взаимообусловлены. Кроме того, существуют оптимальные границы роста качества, которые определяются существующим технико-технологическим уровнем компании и экономической целесообразностью.

На сегодняшний день не существует единого общепризнанного метода измерения производительности труда, который можно было бы считать эталонным.

В процедурах оценки производительности труда кроме традиционных способов, наиболее часто используемых в отечественной практике, начинают применяться общемировые критерии и параметры. Это обусловлено тем, что на предприятиях и в компаниях экономически развитых зарубежных стран для измерения уровня производительности труда все более активно применяются новые подходы, которые рассматриваются как наиболее перспективные, поскольку дают возможность определить уровень производительности труда, необходимый для поддержания эффективной деятельности.

В этой связи можно вспомнить, например, Г. Эмерсона, который первым ввел понятие «производительность труда» в теорию и практику управления [13].

Одни специалисты считают, что производительность уже сама по себе является оценивающим показателем, так, например, широко известен подход С. Синка, по мнению которого, существует семь главных показателей, на основе которых можно составить достаточно точное представление об эффективности деятельности компании. Речь идет о таких показателях, как производительность, качество трудовой жизни персонала, действенность, прибыльность, экономичность, качество продукции, количество инноваций [34, с. 105-113].

И действительно, если следовать в русле приоритетности повышения качества продукции по отношению к повышению количества продукции, то производительность труда может рассматриваться как необходимое, но не достаточное условие повышения эффективности деятельности компании. Тем не менее, необходимо обратить внимание на еще один немаловажный факт, который имеет огромное значение для оценки уровня производительности труда, – трудность измерения производительности труда в сфере услуг.

Данная проблема еще больше усложняется для компаний, специализирующихся в сфере оказания транспортно-логистических услуг. Так, например, компании этого сектора экономики для измерения производительности труда персонала, как правило, используют 3 показателя:

- 1) производительность труда, выраженную в стоимостной оценке;
- 2) производительность труда в натуральном выражении;
- 3) комплексный показатель, отражающий изменение уровня эффективности работы персонала компании.

В то же время в данной отрасли и по сей день для измерения производительности практически не применяется метод, основанный на расчете трудоемкости. В большинстве случаев данный показатель используется только для измерения норм выработки и обслуживания клиентов.

Тогда как измерение именно этого показателя имеет большое значение и

может с успехом применяться к измерению индивидуальной производительности работника, поскольку время, затраченное на одного клиента, практически одно и то же и не зависит от суммы заказа, если речь идет об аналогичном объеме груза, но при этом может сильно различаться по стоимости, если речь идет о разном расстоянии [34, с. 105-113].

Поэтому показатель измерения производительности труда в стоимостном выражении, который рассчитывается посредством деления выручки, полученной за счет реализации услуг (за год/месяц), на среднесписочную численность работников компании в тот же период времени, должен носить ограниченный характер и применяться только при измерении уровня производительности труда работников в сравнении с базисным периодом и плановыми показателями.

Измерение производительности труда в натуральном выражении, отражающее количество клиентов, которое обслуживается одним работником компании, рассчитывается посредством деления количества клиентов на (среднесписочную) численность работников.

Практика показывает, что измерение производительности труда в натуральном выражении не нашло широкого применения, поскольку не позволяет оценить средний уровень производительности труда в компании по всем видам услуг. И традиционно уровень производительности труда в транспортно-логистической компании обычно рассчитывается в стоимостном выражении. Что касается самого понятия «производительность труда», то оно может использоваться в компании только с определенной условностью и отражать денежный оборот на одного работника в течение одного отработанного человеко-дня. В этом случае используется следующая формула (1.4):

$$W = \frac{Q}{T \times КТР}, \quad (1.4)$$

где W – производительность труда;

Q – товарооборот;

T – численность работников компании (подразделения);

$КТР$ – коэффициент трудоемкости (определяется на основе

эмпирических вычислений как нормативное отношение затрат труда на обработку одного заказа клиента).

Проведенный анализ показал, что уровень производительности труда в компаниях, специализирующихся на оказании транспортно-логистических услуг, непосредственно связан с размером бизнеса, применяемыми формами и методами обслуживания, уровнем автоматизации производственного процесса, профессиональной подготовки работников, спросом и уровнем конкуренции на целевом рынке. Показатель, использующийся для оценки эффективности затрат живого труда, может быть рассчитан следующим образом (1.5):

$$\text{Этр} = \frac{P}{T}, \quad (1.5)$$

где P – прибыль,

T – численность работников компании (подразделения).

Однако следует отметить, что большинство методов, применяемых в отечественной практике в процедурах измерения уровня производительности труда, в большей степени соответствуют реалиям промышленных производственных предприятий и имеют серьезные ограничения при оценке производительности в компаниях сферы услуг. Кроме того, даже в сфере промышленного производства расчет производительности труда проводится только для всего персонала либо для работников, занятых производством определенных видов продукции. Тогда как производительность труда инженерно-технических работников, менеджеров, маркетологов, работников аппарата управления не оценивается. И это несмотря на то, что в последнее десятилетие доля таких работников на промышленных предприятиях имеет ярко выраженную тенденцию к очевидному росту [34, с. 105-113].

В то же время постоянно увеличивается и общий уровень оплаты труда персонала, работа которого не имеет прямого отношения к созданию материального продукта, например административно-управленческого. В этих условиях руководству предприятий необходимо найти способы снижения этих затрат, для чего нужно как можно более точно оценить эффективность результатов труда этой категории работников. По нашему мнению, при оценке производительности труда административно-управленческого персонала

следует учитывать следующие факторы:

- административно-управленческий персонал, как правило, работает на общий результат, что создает серьезные препятствия для оценки индивидуальной производительности труда;

- сложности, возникающие в процессе измерения производительности труда этой категории работников, поскольку при оценке объема выпуска услуг необходимо рассчитывать не просто результаты работы, а результаты в форме разных видов услуг, что требует как можно более полного удовлетворения потребителей каждого конкретного вида услуг;

- комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня производительности труда, должен включать меры как по снижению издержек на оказание услуг, так и по улучшению качества и полезности соответствующих видов услуг;

- в зависимости от выполняемых функций при оценке необходимо использовать разные показатели и критерии.

Российским предприятиям целесообразно опираться на опыт западных компаний, которые достаточно успешно внедряют программы измерения и повышения производительности труда административно-управленческого персонала [34, с. 105-113], где в процессе измерения эффективности работы применяется классическое соотношение объема выпуска продукции в компании в целом (или определенного подразделения) и числа работников (на основе затраченного объема рабочего времени и расходов на выплату заработной платы), так и достаточно специфические способы, такие, например, как эффективность выполнения отдельных рабочих операций, решения оперативных производственных задач, качества новых технологических разработок и так далее. Именно в этой сфере можно найти существенную часть резервов, которые можно использовать для повышения производительности труда, как этой категории персонала, так и компании в целом.

Анализ различных видов показателей измерения производительности труда позволяет заявить, что практически ни один из них не отвечает необходимым требованиям, таким как стабильность, простота вычисления,

полезность для составления прогнозов, универсальность, применимость для систем мотивации/компенсации.

Все это создает парадоксальную ситуацию, когда выбор показателей для системы оценки производительности труда осуществляется не вполне рационально. Кроме того, такое важное для практиков понятие, как «эффективность деятельности», предполагающее достижение конкретных запланированных результатов посредством осуществления определенных действий и позволяющее оценивать, сопоставлять качество работы персонала и определять соответствующее вознаграждение, в какой-то мере вступает в противоречие с понятием «экономическая эффективность» (или повышение рентабельности в будущих периодах), которую практически невозможно точно оценить в текущий момент времени [6, с. 98].

Все эти проблемы, с которыми сталкиваются предприятия разных отраслей экономики в процессе измерения и оценки производительности труда, свидетельствуют о том, что ученым и практикам необходимо продолжать исследования в этой области.

Тем более что в условиях замедления экономического роста, вызванного глобальными экономическими шоками и неблагоприятной макроэкономической ситуацией, реальному сектору российской экономики для эффективного управления производительностью труда необходимо в короткий срок сформировать надежные инструменты для этих целей.

Изучение показателей и способов, используемых для измерения производительности труда, позволяет сделать ряд выводов.

Несмотря на то, что в мировой практике применяется большое количество методов измерения производительности труда, практически ни один из них не отвечает необходимым требованиям, что создает серьезные трудности в процессе оценки уровня производительности труда в конкретных компаниях.

Предприятия разных отраслей экономики имеют определенные особенности, что не позволяет им использовать общие универсальные методы и показатели измерения производительности труда. Методы оценки измерения

производительности труда, традиционно используемые в практике промышленных производственных предприятий, имеют серьезные ограничения при оценке производительности в компаниях сферы услуг.

Для оценки производительности труда в большинстве отечественных компаний применяют такие показатели, как выработка и трудоемкость, поскольку сложилось мнение, что именно они наилучшим образом измеряют изменение уровня производительности труда. Однако компаниям сферы услуг лучше соответствуют такие показатели, как производительность труда, выраженная в стоимостной оценке; производительность труда в натуральном выражении; комплексный показатель, отражающий изменение уровня эффективности работы персонала компании.

Измерение уровня производительности нельзя проводить в отрыве от анализа качества продукции, поскольку его улучшение может дать дополнительный позитивный эффект/лучший экономический результат, чем механическое увеличение количества произведенной продукции.

При этом наибольшие сложности вызывает измерение уровня производительности труда административно-управленческого персонала, для чего, целесообразно использовать такие, например, показатели, как эффективность выполнения отдельных рабочих операций, решения оперативных производственных задач, качества новых технологических разработок и т. д. [32, с. 96-101].

1.3 Анализ производительности труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов измеряется показателями производительности труда.

Производительность труда является важным показателем, свидетельствующем о степени эффективности деятельности.

Все существующие определения производительности труда, имея одну и ту же суть, выражают ее по-разному. Рассмотрим несколько вариантов

определения и сущность этого понятия.

Согласно энциклопедическому словарю под редакцией профессора А.Я. Кибанова [29, с. 284], производительность труда – «показатель эффективности целесообразной производительной деятельности людей в течение промежутка времени, результативности конкретного полезного труда».

Производительность труда, характеризуя эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. При этом различают производительность живого и овеществленного труда. Производительность живого труда характеризуется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, а производительность овеществленного труда – количеством продукции на единицу материальных затрат. По мере роста достижений научно-технического прогресса, совершенствования производства доля затрат овеществленного труда увеличивается, но увеличивается таким образом, что общая сумма овеществленного и живого труда сокращается. В этом состоит сущность повышения производительности общественного труда.

Вторым важнейшим положением экономической сущности производительности труда выступает закон опережения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, так как такое опережение является одним из главных факторов снижения себестоимости производства и увеличения накоплений.

Следует также иметь в виду, что разные факторы роста производительности труда по-разному влияют на рост заработной платы работников.

Правильно выстроенная политика в сфере оплаты труда позволит повышать его производительность. Преимущества бестарифной системы оплаты труда состоят в том, что автоматически регулируется зависимость между личным вкладом работника и конечными результатами работы коллектива, сокращается численность административного персонала и бумажный поток, и с помощью их грамотного внедрения можно достичь

значительного повышения трудовой мотивации работающих, что будет оказывать содействие существенному росту производительности труда и эффективности работы коллектива в целом.

Известно [1], что производительность труда является одним из показателей эффективного роста, поэтому её повышение является основой стратегии развития отрасли. Поскольку же производительность есть еще и интегрированный, многофакторный показатель, то в ней соединены качество продукции и квалификация персонала, уровень технологии и уровень управления, маркетинг и социально-экономический потенциал хозяйствования, мера использования креативных и материальных, финансовых ресурсов [15, с. 45-47].

Прогнозирование производительности труда необходимо для определения стоимости управления персоналом на будущий период, получения информации о предстоящих затратах: на поиск новых работников, размер компенсаций на увольнение, на обучение и получение квалификации, на формирование премиального фонда. Конечной целью прогнозного анализа является поиск резервов роста производительности труда (рисунок 1.3).

Производительность – единственный источник реального экономического роста и прогресса. Чтобы, по крайней мере, сохранить уровень жизни сотрудников организации в условиях конкуренции, в том числе международной, следует поддерживать, прежде всего, конкурентоспособный уровень производительности труда. Для этого организация обязана действительно и экономично функционировать, повышать качество продукции, вводить новые технологии, обеспечивать должные условия труда. Причем очевидно, что она может достичь инновационного развития только с помощью более совершенного управления производительностью.

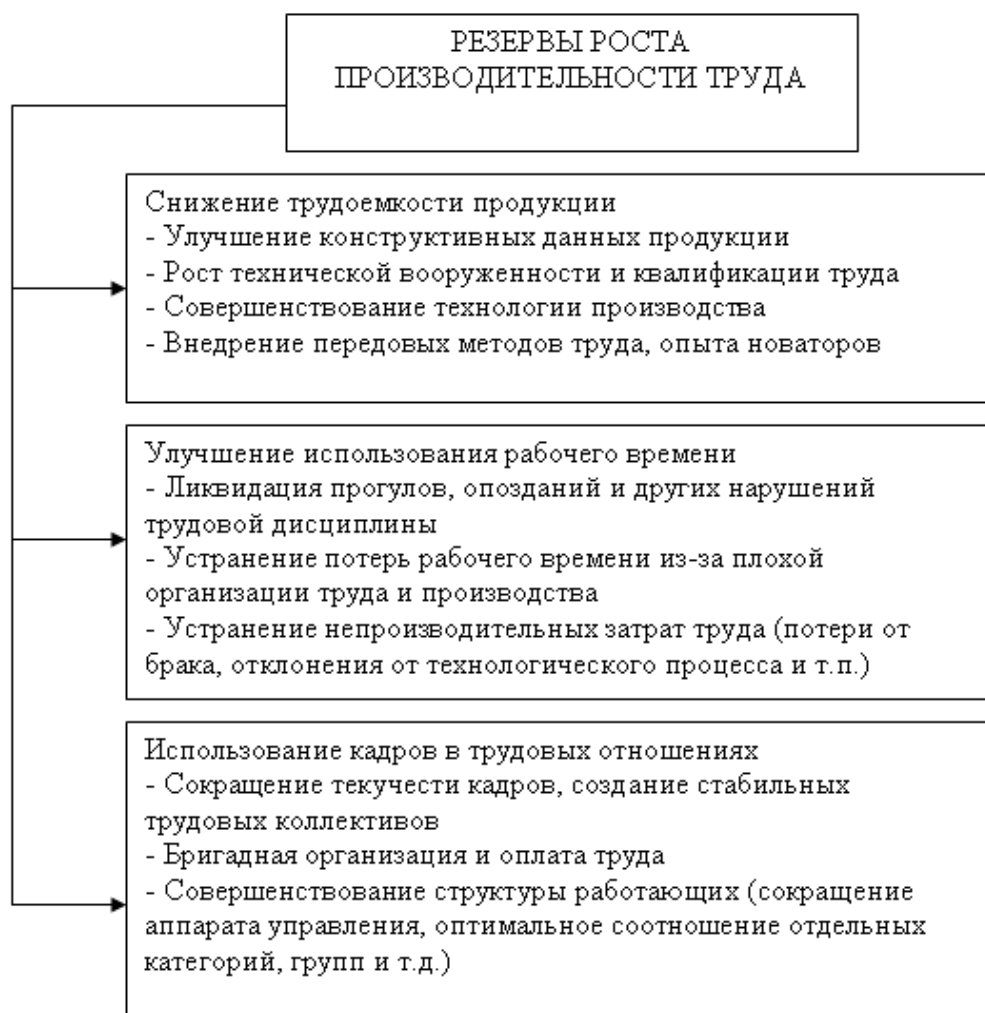


Рисунок 1.3 – Резервы повышения производительности труда [38, с. 80]

Цель такого управления состоит в том, чтобы помочь организационной системе контролировать и улучшать действенность, экономичность и результативность работы предприятия, его прибыльность, внедрение новшеств, качество трудовой жизни.

1.4 Факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Основная задача эффективного управления персоналом предприятия нефтяной отрасли – построить такую систему управления персоналом, при которой компания имела бы стабильный статус «предпочтительного работодателя» в глазах людей, готовых и способных принести ей

максимальную пользу. Реализация стратегии управления персоналом предполагает четкое и своевременное предоставление и обмен информацией в соответствии с существующими правилами и процедурами между всеми сторонами, вовлеченными в процессы управления персоналом.

Основные составляющие эффективной стратегии управления персоналом на предприятиях нефтяной отрасли представляют собой пять взаимосвязанных областей, посредством которых осуществляется содействие достижению бизнес-целей компании и воплощается видение в области управления персоналом:

- повышение результативности работы на всех уровнях;
- привлечение на работу в компанию «лучших из лучших» и обеспечение эффективного использования их возможностей и потенциала;
- обучение и развитие, планирование кадрового потенциала;
- создание эффективной системы общего вознаграждения;
- построение эффективной и динамичной организации, ее непрерывное развитие.

Принципиально важным для обеспечения успешного развития компании, достижения видения и стратегических целей компании является создание системы, позволяющей активно и эффективно управлять результативностью работы на всех уровнях: от отдельного работника до компании в целом.

Разработка эффективно реализуемой стратегии управления персоналом на предприятии нефтяной отрасли, обеспечивает максимальную гибкость и способность не только быстро адаптироваться к изменениям социально-политических и внешнеэкономических факторов, но и активно инициировать и успешно внедрять необходимые изменения и инновации.

Повышение производительности труда выступает движущей силой роста не только экономической, но и социальной эффективности труда. Определение возможностей роста повышения производительности труда является важным этапом аналитической работы любого предприятия.

Под ростом производительности труда понимается экономия затрат

рабочего времени на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что оказывает влияние на повышение эффективности производства.

Рост производительности с точки зрения использования рабочей силы достигается путем возрастания сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе совершенствования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Углубление процесса интенсификации воспроизводства рабочей силы возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников производства в качественном совершенствовании.

В процессе планирования производительности может быть использована классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации (рисунок 1.4).

Акцент в данной классификации делается на человеческие ресурсы [5].

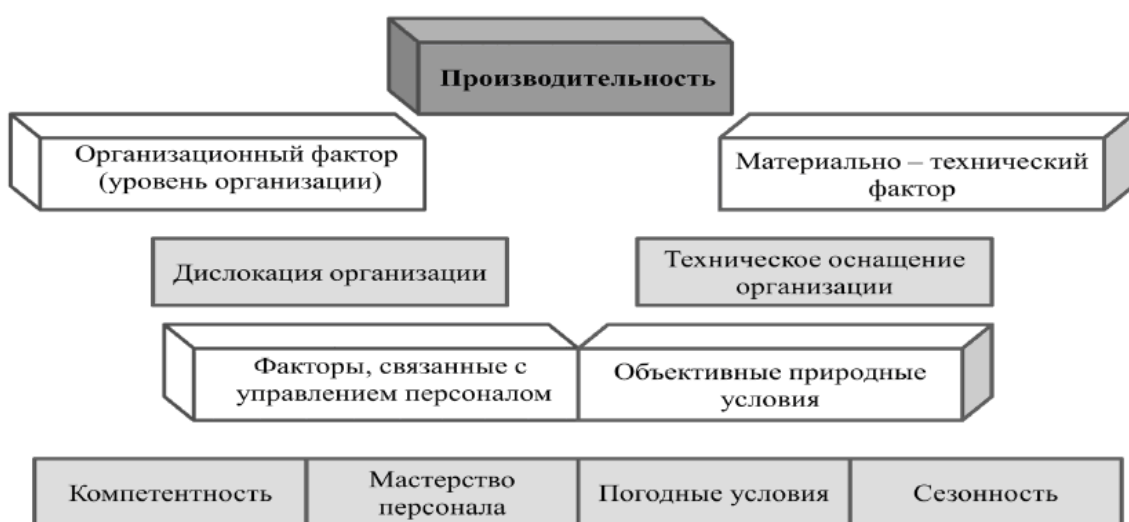


Рисунок 1.4 – Факторы динамики производительности труда на уровне организации [26, с. 503]

Повышение эффективности деятельности предприятия в значительной степени зависит и от рационального использования его кадровых ресурсов, трудового потенциала работников (фонда рабочего времени,

квалификационных, творческих и мотивационных возможностей) [26, с. 503].

Резервы улучшения использования трудовых ресурсов (рисунок 1.5), определяющие возможности роста производительности труда за счет более полной загрузки работников с учетом их квалификации и передового опыта, сокращения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, улучшения условий труда, которых наиболее важной представляются резервы, связанные с изменением условий труда [6, с. 12].

Именно создание на предприятии безопасных и комфортных условий для работников определяют предпосылки для повышения производительности труда [7, с. 34].



Рисунок 1.5 – Виды резервов улучшения использования трудовых ресурсов

Анализ научной и учебной литературы позволил выделить следующие направления реализации резервов улучшения использования трудовых ресурсов [9, 10]:

- 1) устранение внепроизводственных потерь;
- 2) внедрение новой техники и технологий;
- 3) проведение капитального ремонта и модернизации оборудования;
- 4) специализация производства;
- 5) внедрение передовых методов организации труда;

6) разработка и внедрение обучающих программ;

7) разработка и внедрение мотивационных программ, направленных на повышение заинтересованности трудящихся в результатах труда;

8) внедрение 5S: сортировка вещей на необходимые и ненужные (с последующим избавлением от вторых); соблюдения порядка в хранении вещей; содержания в чистоте рабочего места; стандартизация (поддержание порядка); совершенствование (выработка привычки выполнения установленных процедур);

9) гуманизация труда.

Выделенные направления использования организационных резервов позволят в дальнейшем разработать методические рекомендации их реализации, что будет способствовать повышению эффективности отдельных подразделений предприятия, либо повышению эффективности отдельной подсистемы.

Однако для существенного воздействия на эффективность предприятия в целом необходимо разработать комплекс мероприятий, охватывающий все группы организационных резервов.

Существенным элементом стратегического плана оценки и улучшения производительности выступает понимание сути ожидаемых конечных результатов, которые порознь или вместе могут выглядеть, к примеру, следующим образом:

1) успешно внедрить к определенному сроку систему, удовлетворяющую некоторым четко выраженным критериям;

2) разработать систему, с помощью которой можно объективно выявить области и возможности повышения производительности;

3) отладить систему, которую хорошо понимают и воспринимают все работники, причастные к ее использованию;

4) предложить управленческие воздействия, стимулирующие желание повысить производительность в выявленных областях;

5) получить гибкую динамичную систему измерения, способную в любой необходимый момент представить результирующие данные о

производительности, включая переменные, учитывающие специфику организации;

6) иметь систему, в создании которой в зависимости от методов анализа участвует максимальное число работников организации;

7) получить систему, которая относительно проста, хотя и достаточно детально и экономически эффективна и которую считают в принципе объективной те, чья продуктивность подлежит оценке и измерению;

8) обеспечить возможность четкого выявления всех отрицательных последствий внедрения системы и разработки резервных мер на случай возникновения таких последствий;

9) предложить использование комбинации независимых и интегрированных систем измерения производительности, особенно для крупных единиц анализа (уровень корпорации).

В следующей главе работы проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск».

2 Эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск»

2.1 Характеристика предприятия ООО «Энергонефть Томск»

Более 10 лет предприятие ООО «Энергонефть Томск» занимается вводом и эксплуатацией высоковольтных трансформаторных подстанций, линий электропередач, объектов тепловодоснабжения, реконструкцией, ремонтом и техническим перевооружением сетевых энергетических объектов, входит в число крупнейших электросетевых компаний Томской области.

ООО «Энергонефть Томск» занимается эксплуатацией сетевого электрооборудования, а также техническим обслуживанием и текущим ремонтом технологического электрооборудования на всех месторождениях нефти и газа разрабатываемых ОАО Томскнефть ВНК и расположенных большей частью на севере Томской области, а также на территории ХМАО.

Общая площадь территории более 42 тысяч кв. км, протяжённость с Севера на Юг более 700 км.

Главная отличительная черта географии – разбросанность месторождений, они находятся в труднодоступных Васюганских болотах и на неосвоенных землях. Степень заболоченности Томской области достигает 37 %.

Предприятие ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» зарегистрировано 19 февраля 2001 года. Регистратор – Межрайонная инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам № 7 по Томской области [40].

Адрес: 636785, Томская область, г. Стрежевой, ул. Строителей, д. 95.

Компания работает в следующих отраслях промышленности (в соответствии с классификатором ОКОНХ):

1. промышленность.
2. машиностроение и металлообработка (без промышленности медицинской техники).
3. ремонт машин и оборудования.
4. ремонт разного производственного оборудования.

Основные виды деятельности ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК»:

- передача электроэнергии;
- техническое обслуживание сетевого оборудования;
- техническое обслуживание и ремонт электрооборудования;
- техническое обслуживание и текущий ремонт теплоэнергетических объектов;
- отпуск тепловой энергии;
- услуги по подъему артезианской воды;
- услуги водоснабжения;
- услуги по водоотведению;
- капитальный, текущий ремонт, СМР, ПНР и ЭМР;
- техническое обслуживание электрооборудования бригад ПРС.

Вспомогательные виды деятельности:

- термовибродиагностика эксплуатируемого оборудования, агрегатов БКНС, УПСВ;
- коммерческий и технический учет;
- проведение диагностики и высоковольтных испытаний;
- обеспечение надежности работы релейных защит и автоматики на электроэнергетических объектах.

Структура ООО «Энергонефть Томск» включает в себя 6 цехов электроснабжения и 1 цех эксплуатации сетевого оборудования.

Обслуживание электрооборудования и организация бесперебойного электроснабжения объектов и потребителей на месторождениях и в вахтовых поселках ОАО Томскнефть ВНК, осуществляется в соответствии с требованиями Правил устройств электроустановок, Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей и Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации электроустановок [40].

Профилактические и ремонтные работы электрооборудования ведутся на основании графика ППР и выявленных дефектов электрооборудования.

В аренде и обслуживании ООО Энергонефть Томск находятся:

1. Электроустановки:

ПС 110/35/6 кВ 8 шт.

Расширенное ОРУ-110кВ ПС Игольская 1шт.

ПС 35/6 кВ 71 шт.

Выносное ОРУ-35 кВ ГТЭС Игольская 1шт.

Выносное ОРУ-35 кВ ГТЭС Двуреченская 1 шт.

ПС 6/0,4 кВ 1376 шт.

Протяжённость ВЛ различных уровней напряжения:

ВЛ-110 кВ 344,5 км.

ВЛ-35 кВ 670,5 км. (одно и двух цепных).

ВЛ-6(10) кВ 2317 км.

В ООО «Энергонефть Томск» работают профессионалы высокого уровня, коллектив общества успешно справляется с поставленными задачами. Воплощая в жизнь намеченные планы по надежному и эффективному энергообеспечению нефтедобывающих объектов ОАО «Томскнефть» и других потребителей [40].

2.2 Анализ обеспеченности ООО «Энергонефть Томск» трудовыми ресурсами

Для анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов рассмотрим предприятие ООО «Энергонефть Томск». Анализ выполним за три периода: с 2013 по 2015 гг.

Источником информации для анализа является статистическая отчетность по труду.

Проведём анализ динамики и структуры персонала ООО «Энергонефть Томск». Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим состояние и движение трудовых ресурсов предприятия. Основной целью анализа численного состава работников является выявление обоснованности плановой численности работающих, а затем установление эффективности ее использования на предприятии.

Прежде всего, составим аналитическую таблицу (таблица 2.1), на

основании которой сделаем выводы об изменении численности работников в целом и по категориям и об изменении состава категорий работников в период с 2013 по 2015 годы.

Таблица 2.1 –Обеспеченность ООО «Энергонефть Томск» персоналом

Категория персонала	2013 год			2014 год			2015 год		
	план, чел.	факт, чел.	Процент обеспеченности, %	план, чел.	факт, чел.	Процент обеспеченности, %	план, чел.	факт, чел.	Процент обеспеченности, %
Среднесписочная численность, всего, в том числе:	189	177	93,65	190	187	98,42	190	185	97,37
Рабочие	150	141	94,00	150	148	98,67	150	145	96,67
ИТР	39	36	92,31	40	39	97,50	40	40	100,00
из них: Руководители	12	11	91,67	12	12	100,00	12	12	100,00
Специалисты	22	20	90,91	22	21	95,45	22	22	100,00
Служащие	5	5	100,00	6	6	100,00	6	6	100,00

По данным таблицы можно сделать вывод, что обеспеченность ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» работниками на протяжении всех трех лет была ниже плановой: в 2013 году на 12 человек, или на 6,35%, в 2014 году на 3 человека или на 1,58 %, а в 2015 году на 5 человек или на 2,63%. При этом плановая численность персонала на протяжении рассматриваемого периода была практически на одном уровне – в 2013 году она составляла 189 человек, в 2014 и 2015 годах – 190 человек.

На основе таблицы построена диаграмма обеспеченности персонала трудовыми ресурсами (рисунок 2.1).

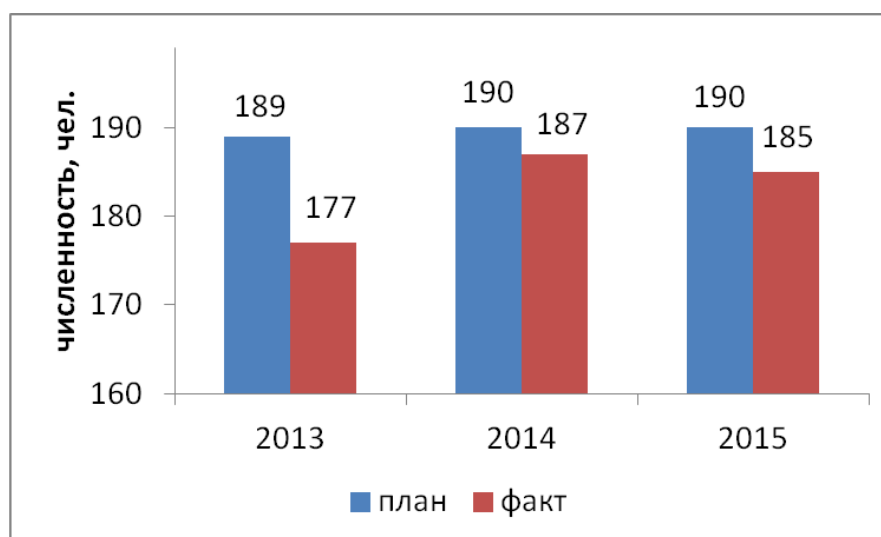


Рисунок 2.1 – Обеспеченность персонала ООО «Энергонефть Томск» трудовыми ресурсами

На рисунке 2.1 видно, что в 2014 году численность по всем категориям по сравнению с 2013 годом увеличилась на 10 человек, составив 105,65%, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом численность снизилась на 2 человека, составив 98,93%.

Структура численности работников ООО «Энергонефть Томск» представлена в таблице 2.2. Численность рабочих в 2014 году увеличилась на 7 человек, однако их удельный вес практически не изменился – снижение составило всего 0,52%. Также увеличилась численность ИТР – на 3 человека – в каждой категории (руководители, специалисты и служащие) прибавилось по 1 человеку.

Таблица 2.2 – Структура численности работников ООО «Энергонефть Томск»

Показатели	2013 год		2014 год		Изменение к 2013 году		2015 год		Изменение к 2014 году	
	Численность, чел.	уд. вес, %	Численность, чел.	уд. вес, %	Численность, чел.	уд. вес, %	Численность, чел.	уд. вес, %	Численность, чел.	уд. вес, %
Среднесписочная численность, всего, В том числе:	177	100,0	187	100,0	10	0,00	185	100,0	-2	0,0
Рабочие	141	79,66	148	79,14	7	-0,52	145	78,38	-3	-0,77
ИТР	36	20,34	39	20,86	3	0,52	40	21,62	1	0,77
Руководители	11	6,21	12	6,42	1	0,20	12	6,49	0	0,07
Специалисты	20	11,30	21	11,23	1	-0,07	22	11,89	1	0,66
Служащие	5	2,82	6	3,21	1	0,38	6	3,24	0	0,03

В 2015 году численность рабочих увеличилась – на 3 человека и составила 145 человек, удельный вес этой категории составил 78,38%. Одновременно с этим произошло увеличение численности специалистов на 1 человека, и, как следствие, удельный вес ИТР увеличился на 0,77%.

На основе данных таблицы построена диаграмма динамики трудовых ресурсов (рисунок 2.2).

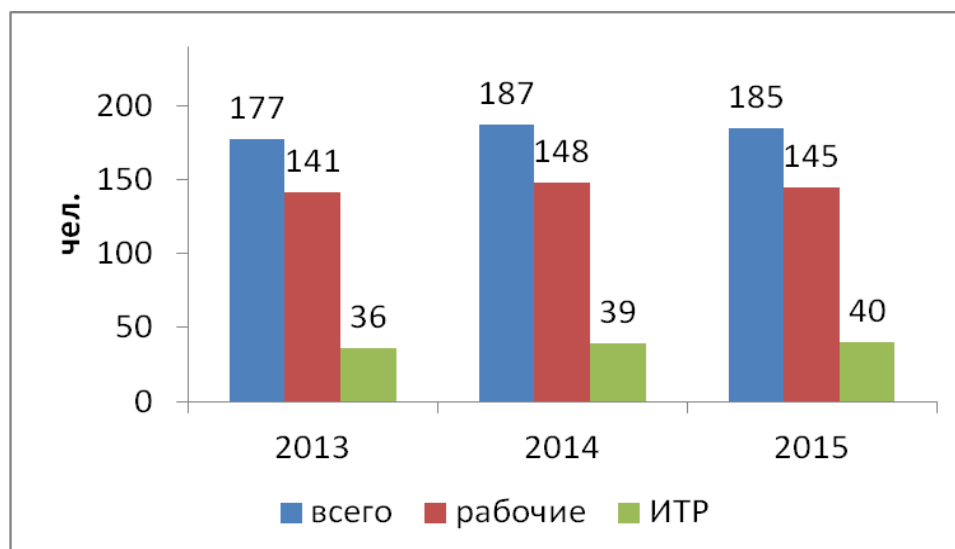


Рисунок 2.2 – Динамика трудовых ресурсов

На рисунке 2.2 видно, что численность персонала предприятия увеличилась в 2014 году по сравнению с 2013 годом – с 177 до 187 человек, а в 2015 году численность снизилась до 185 человек. Это происходит в связи с тем, что в 2014 году увеличилась как численность рабочих, так и численность ИТР – на 7 и 3 человека, соответственно. А в 2015 году численность рабочих снизилась на 3 человека и составила 145 человек, а численность ИТР увеличилась на 1 человека и составила 40 человек.

Структура персонала представлена на рисунке 2.3.

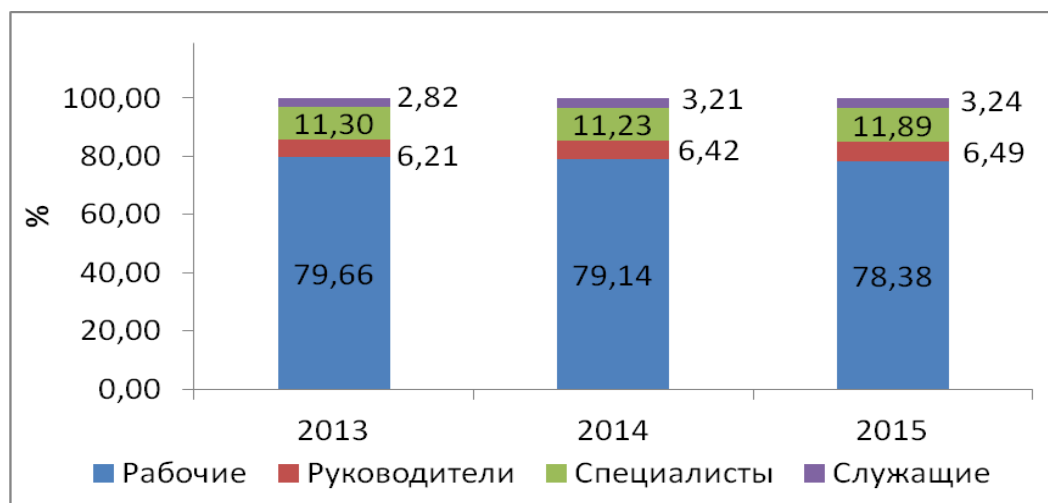


Рисунок 2.3 – Динамика структуры персонала

На рисунке 2.3 видно, что удельный вес отдельных категорий персонала изменялся на протяжении рассматриваемого периода незначительно – наиболее существенные изменения коснулись рабочих – их удельный вес снижался с 2013 по 2015 годы и в 2015 году он составил 78,38%, что на 1,28% ниже, чем показатель 2013 года.

2.3 Анализ качественного состава трудовых ресурсов

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования. Поэтому в процессе анализа изучается структура трудовых ресурсов по этим показателям, а также отслеживаются изменения в структуре трудовых ресурсов, происходящих с течением времени. Правильная расстановка работников, умелое использование их творческой энергии дают возможность повысить производительность труда.

Исходные данные для качественного состава работников приведены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Анализ качественного состава работников ООО «Энергонефть Томск»

Показатели	2013		2014		2015	
	чел.	Уд. вес, %	чел.	Уд. вес, %	чел.	Уд. вес, %
1. По возрасту						
до 25 лет	19	10,73	23	12,30	22	11,89
25-35	44	24,86	46	24,60	44	23,78
35-45	72	40,68	75	40,11	73	39,46
45-60	42	23,73	43	22,99	46	24,86
работающие пенсионеры	32	18,08	30	16,04	30	16,22
Итого:	177	100,00	187	100,00	185	100,00
2. По полу						
Мужской	134	75,71	140	74,87	138	74,59
Женский	43	24,29	47	25,13	47	25,41
Итого:	177	100,00	187	100,00	185	100,00
3. По образованию:						
Среднее	39	22,03	43	22,99	43	23,24
средне специальное	75	42,37	78	41,71	77	41,62
Высшее	63	35,59	66	35,29	65	35,14
Итого:	177	100,00	187	100,00	185	100,00
4. По стажу:						
до 5 лет	35	19,77	46	24,60	45	24,32
от 5 до 15	61	34,46	64	34,22	64	34,59
от 15 до 25	49	27,68	47	25,13	47	25,41
свыше 25 лет	32	18,08	30	16,04	29	15,68
Итого:	177	100,00	187	100,00	185	100,00

Приведенные данные в таблице свидетельствуют о том, что коллектив ООО «Энергонефть Томск» в основном состоит из работников от 35 до 45 лет, что составило в 2015 году 39,46% от общей численности, доля работников от 25 до 35 лет и от 45 до 60 лет практически равна между собой и составляет в 2015 году 23,78% и 24,86%, соответственно, доля работников до 25 лет 11,89%, а работающих пенсионеров – 16,22%.

По полу преобладают мужчины – в 2015 году их на предприятии числилось 138 человек (количество работников-женщин – 47 человек). Высок образовательный уровень коллектива: 76,76% работников имеют высшее и среднее специальное образование, в том числе более трети – 35,14% – высшее.

Доля работников, стаж которых не более 5 лет, в 2015 году составила 24,32%. Работники, стаж которых составляет от 5 до 25 лет, составляет 60,0%.

Трудовой потенциал данного предприятия можно оценить как

стабильный, основную долю работников составляют молодые люди с перспективой работы на 15-25 лет.

На основе таблицы построены диаграммы персонала предприятия по возрасту, полу, образованию и стажу работы (рисунки 2.4, 2.5, 2.6, 2.7).

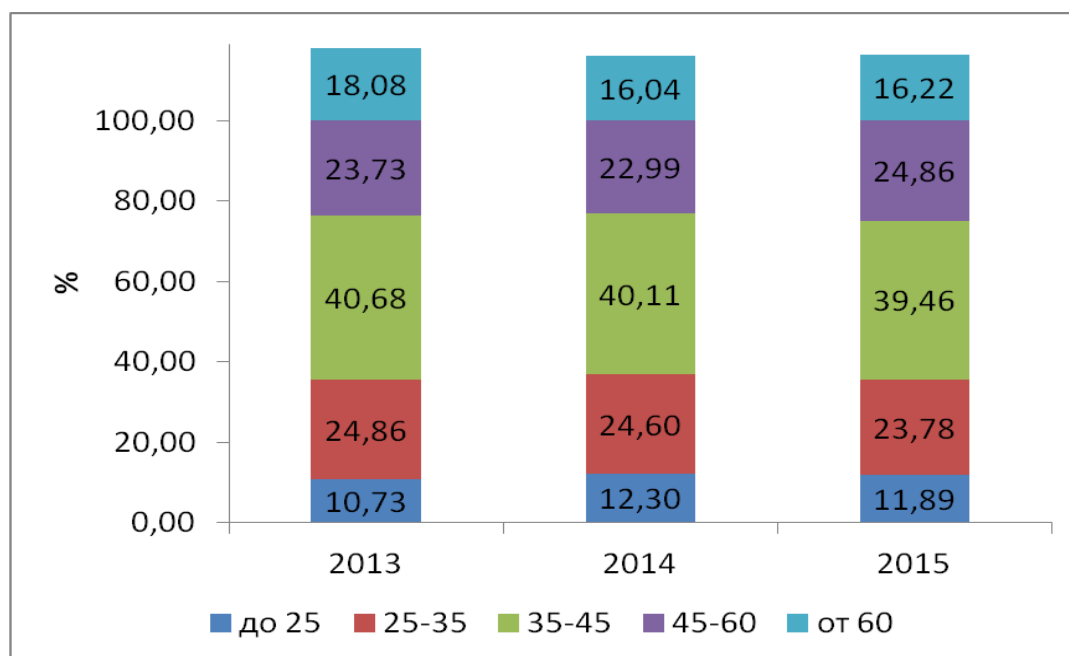


Рисунок 2.4 – Распределение персонала по возрасту

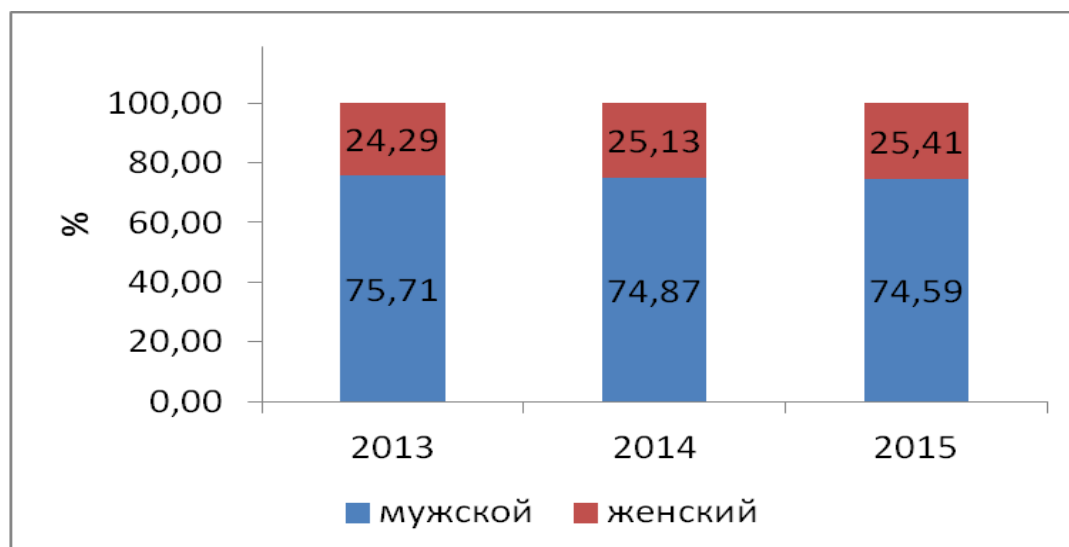


Рисунок 2.5 – Распределение персонала по полу

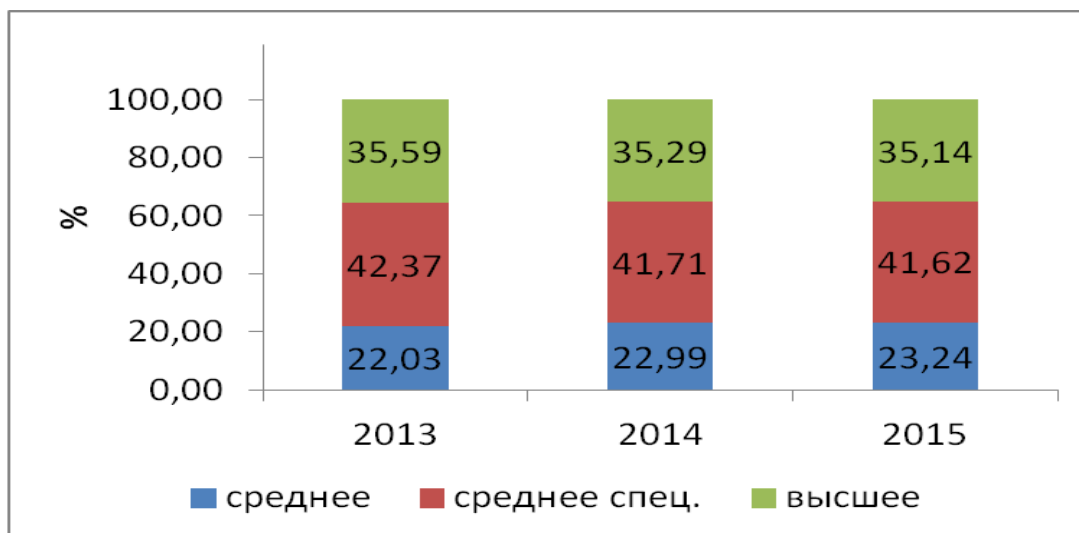


Рисунок 2.6 – Распределение персонала по образованию

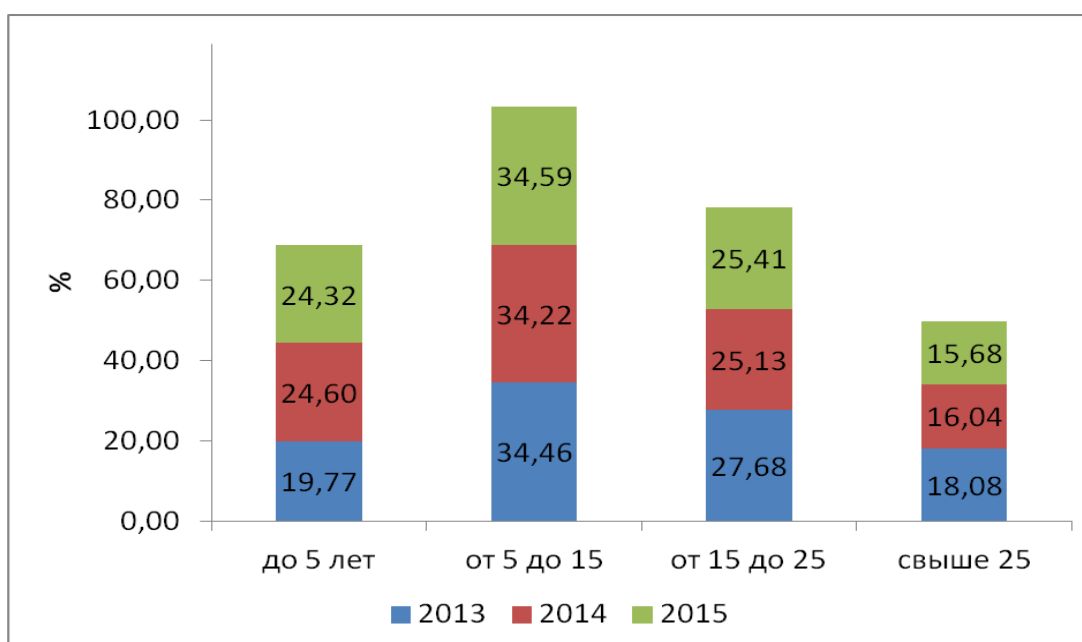


Рисунок 2.7 – Распределение персонала по стажу работы

Стаж работы на одном предприятии – основной показатель стабилизации, аккумулирующий в себе результат процесса формирования многообразных связей работников в производственном коллективе. Стабильность коллектива способствует развитию активности работающих, повышению производительности труда и повышению качества работы.

Стабильность кадров характеризуется с помощью коэффициента стабильности кадров и определяется по формуле (2.1):

$$K_{ст} = \frac{Ч_1}{Ч} \cdot 100 \quad (2.1)$$

Рассчитаем коэффициент стабильности кадров на анализируемом предприятии. Расчеты сведены в таблицу 2.4.

Таблица 2.4 – Анализ стабильности кадров

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Среднесписочная численность всего, чел.	177	187	185
Число работающих со стажем работы более 5 лет, чел.	142	141	140
Коэффициент стабильности кадров	80,23	75,40	75,68
Темпы роста численности, %	100	105,65	98,93
Темпы роста численности работников со стажем работы более 5 лет, %	100	99,30	99,29

Как видно из таблицы коэффициент стабильности кадров более 75% на протяжении всего рассматриваемого периода, однако его значение снизилось – с 80,23% до 75,68%.

На основе данных таблицы построен график динамики коэффициента стабильности кадров (рисунок 2.8).

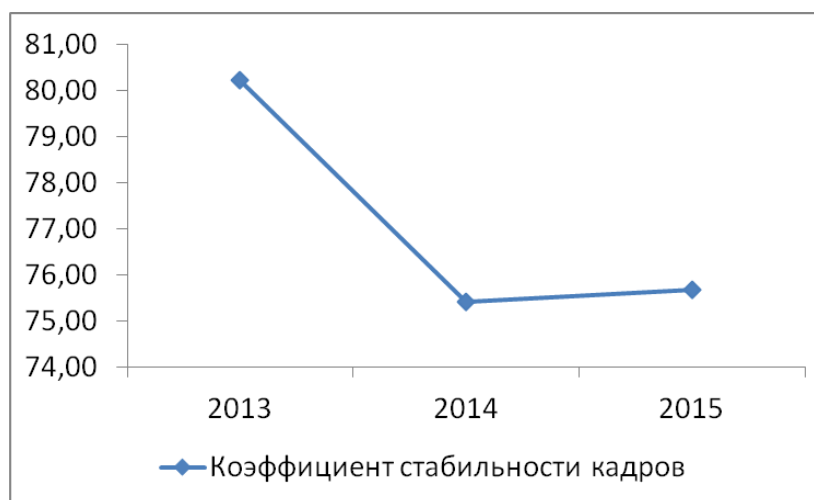


Рисунок 2.8 – Динамика коэффициента стабильности кадров

2.4 Анализ движения трудовых ресурсов в ООО «Энергонетфть Томск»

Проведем анализ движения рабочей силы (таблица 2.5). Относительное постоянство численности и качественного состава работников предприятия выступает важнейшим фактором обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, рационального их использования, повышения уровня организации и

его эффективности. Используем для этого коэффициенты оборота по приему и выбытию, текучести и постоянства кадров.

Таблица 2.5 – Данные для анализа движения работников предприятия

Показатели	2013	2014	2015
1. Численность на начало года	178	176	198
2. Выбыло работающих, чел., всего в том числе:	7	5	30
2.1. Собственное желание в том числе:	5	5	22
а) неудовлетворенность зарплатой	2	2	6
б) уход на пенсию по возрасту	2	2	10
в) семейные обстоятельства	1	1	6
2.2. Окончание срочного трудового договора	-	-	3
2.3. Перевод в другие предприятия	-	-	-
2.4. По состоянию здоровья, инвалидность	-	-	2
2.5. Нарушение трудовой дисциплины	2	-	3
3. Количество вновь принятых работников, чел.	5	27	4
4. Численность на конец года, чел.	176	198	172
5. Среднесписочное число работников, чел.	177	187	185

Анализируя данные таблицы 2.5 можно отметить, что по сравнению с предыдущими годами в 2015 году больше человек уволилось – 22 сотрудника, тогда как в 2013 и 2014 годах число выбывших по собственному желанию оказалось лишь 5.

Стоит отметить также и тот факт, что число принятых в 2013 и 2015 годах практически одинаково – 5 и 4, соответственно, а в 2014 году принятых на работу было 27 человек.

По данным таблицы рассчитаем коэффициенты текучести кадров, оборота по приему и выбытию, постоянства кадров.

Коэффициент оборота по приему K_{np} определяется делением числа работников, принятых за анализируемый период, среднесписочное число работающих по формуле (2.2):

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч} \quad (2.2)$$

$$2013 \text{ год } K_{np} = 5/177 = 0,028$$

$$2014 \text{ год } K_{np} = 27/187 = 0,144$$

$$2015 \text{ год } K_{np} = 4/185 = 0,022.$$

В среднем коэффициент оборота по приему составил 6,5% за анализируемый период. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2014 году.

Коэффициент оборота по выбытию $K_{вб}$ определяется делением числа выбывших работников за изучаемый период на среднесписочное число работающих по формуле (2.3):

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{Ч} \quad (2.3)$$

$$2013 \text{ год } K_{вб} = 7/177 = 0,040$$

$$2014 \text{ год } K_{вб} = 5/187 = 0,027$$

$$2015 \text{ год } K_{вб} = 30/185 = 0,162.$$

В среднем коэффициент оборота по выбытию составил 7,6% за анализируемый период. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2015 году, в 2014 году наблюдает снижение данного коэффициента до 2,7%.

Коэффициент текучести кадров K_m определяется отношением числа работников, ушедших по собственному желанию, с разрешения администрации и уволенных за нарушение трудовой дисциплины, к среднесписочной численности работающих по формуле (2.4):

$$K_m = \frac{Ч_{ув}}{Ч} \quad (2.4)$$

$$2013 \text{ год } K_m = (5+2)/177 = 0,040$$

$$2014 \text{ год } K_m = (5+0)/187 = 0,027$$

$$2015 \text{ год } K_m = (22+3)/185 = 0,135.$$

В среднем текучесть ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» составила 6,7% за анализируемый период. Наибольшее значение коэффициент принимает в 2015 году – 13,5%.

Коэффициент постоянства кадров K_n определяется отношением числа работников, находящихся в списочном составе весь отчетный период, к среднесписочной численности работающих по формуле (2.5):

$$Kn = \frac{Чп}{Ч} \quad (2.5)$$

2013 год $Kn=(178-7)/177=0,966$

2014 год $Kn=(176-5)/187=0,914$

2015 год $Kn=(198-30)/185=0,908$.

В среднем коэффициент постоянства кадров по предприятию составил 93,0% за анализируемый период. В 2013 году коэффициент имел значение выше среднего, в 2014 году коэффициент составил 91,4%, а в 2015 году – 90,8%, снижение показателя в 2015 году по сравнению с 2013 годом говорит о снижении эффективности кадровой политики предприятия.

Результаты расчета сведены в таблицу 2.6.

Таблица 2.6 – Анализ движения работников

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Коэффициент оборота по приему	0,028	0,144	0,022
Коэффициент оборота по выбытию	0,040	0,027	0,162
Коэффициент текучести кадров	0,040	0,027	0,135
Коэффициент постоянства кадров	0,966	0,914	0,908

Из данных таблицы 2.6 видно, что в 2013 и 2015 годах коэффициенты оборота по приему ниже, чем по выбытию, что отрицательно характеризует использование трудовых ресурсов.

График движения трудовых ресурсов представлен на рисунке 2.9.

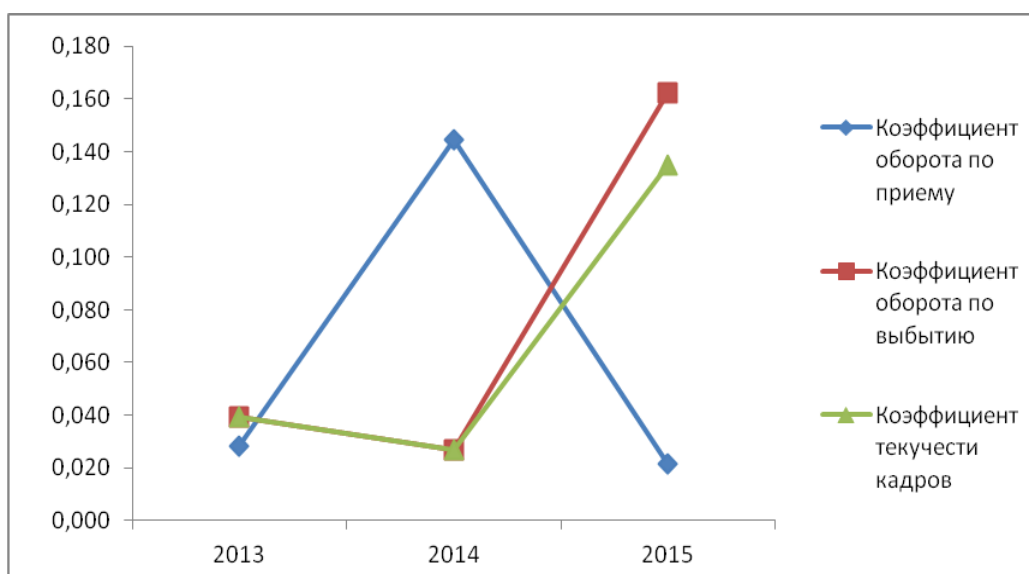


Рисунок 2.9 – Движение трудовых ресурсов

Как видно на рисунке 2.9 в среднем коэффициент оборота по приему составляет 6,5% за рассматриваемый период, в частности в 2014 году оборот по приему выше среднего. Средний коэффициент по выбытию составляет 7,6%, причем в 2015 году оборот по выбытию выше среднего.

Текучесть кадров непосредственно влияет на производственные показатели такие, как выработка и объем выполненных услуг.

2.5 Анализ производительности труда

Анализ динамики производительности труда.

По мере развития производительных сил труд становится всё более и более продуктивным за счёт того, что он приводит в действие всё большую массу ответственного труда. Повышение производительности труда во многом предопределяет изменение всех качественных показателей, характеризующих эффективность производства: прибыль, рентабельность, себестоимость, материалоемкость и др. Производительность труда – это результативность, эффективность труда в процессе производства. При этом производительность труда рассматривается не как потенциальная способность труда, а как результат труда.

Оценим эффективность использования рабочей силы, рассчитав производительность труда и проанализируем этот показатель в динамике. Для анализа данные сведем в таблицу 2.7.

Таблица 2.7 – Анализ динамики производительности труда

Показатели, ед. изм.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Объем выполненных услуг, тыс. руб.	1 454 697	1 647 845	1 778 512
Численность работников, чел.	177	187	185
Производительность труда, тыс. руб.	8218,6	8812,0	9613,6
Абсолютный прирост, тыс. руб.	-	593,4	801,6
Общий прирост, тыс. руб.	-	-	1395,0
Среднегодовой абсолютный прирост, тыс. руб.	465,0		
Темп роста, %	100	107,22	109,10
Темп прироста		0,07	0,09
Базисный темп роста, %		107,22	116,97

Продолжение таблицы 2.7

Показатели, ед. изм.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Среднегодовой темп роста, %	$\sqrt[3]{1,1697} \cdot 100 = 108,2$		
Среднегодовой темп прироста	$1,082 - 1 = 0,082$		
Абсолютное значение 1% прироста, тыс. руб.		82,19	88,12

Из таблицы видно, что среднегодовая выработка продукции на одного работника увеличилась в 2014 году на 593,4 тыс. руб., что связано с влиянием следующих факторов:

- повышение интенсивности труда;
- снижением трудоемкости продукции;
- потери рабочего времени;
- изменением структуры фактически выполненных услуг.

Также рост производительности труда связан с увеличением объема выполненных услуг на 193148 тыс. руб. при увеличении численности на 10 человек. А в 2015 году среднегодовая выработка продукции на одного работника увеличилась на 801,6 тыс. руб., что связано с увеличением объемов выполненных услуг и производительности труда.

Динамика производительности труда на одного работника представлена на рисунке 2.10.

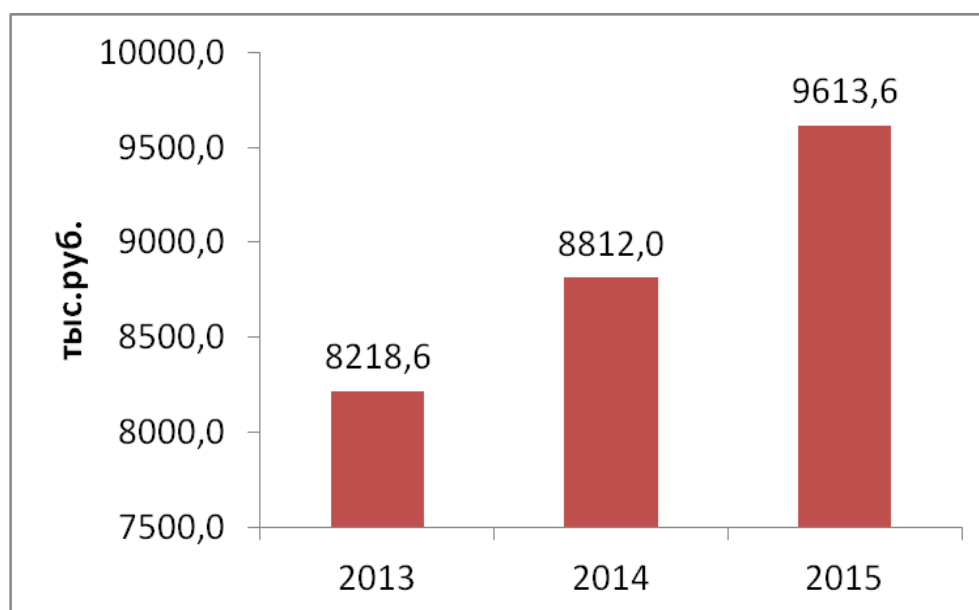


Рисунок 2.10 – Динамика производительности труда на одного работника

Анализ влияния численности и производительности на объем выполненных услуг.

Для определения влияния изменения численности и производительности труда на объем выполненных услуг проанализируем соотношение темпов роста производительности труда, численности и объема выполненных услуг на основании данных таблицы 2.8.

Таблица 2.8 – Исходные данные для анализа

Показатели	2013 г.	2014 г.	Отклонение, +-	2015 г.	Отклонение, +-
1. Объем выполненных услуг, тыс. руб.	1 454 697	1 647 845	193 148	1 778 512	130 667
2. Численность работников, чел.	177	187	10	185	-2
3. Производительность труда, тыс. руб.	8218,6	8812,0	593,4	9613,6	801,6
4. Темп роста производительности труда, %		107,2	107,2	109,1	1,9
5. Темпы роста численности, %		105,6	105,6	98,9	-6,7
6. Темпы роста объема производства, %		113,3	113,3	107,9	-5,3

Анализируя кривые на графиках на рисунке 2.11, следует отметить, что рост объема выполненных услуг в ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» в 2014 году происходит при увеличении и производительности труда, и численности. В 2015 году наблюдается спад темпа роста производительности труда, при этом темп роста численности работников оказывается меньше 100% – рост сменяется спадом.

График динамики темпов роста численности, производительности труда и объемов выполненных услуг представлен на рисунке 2.11.

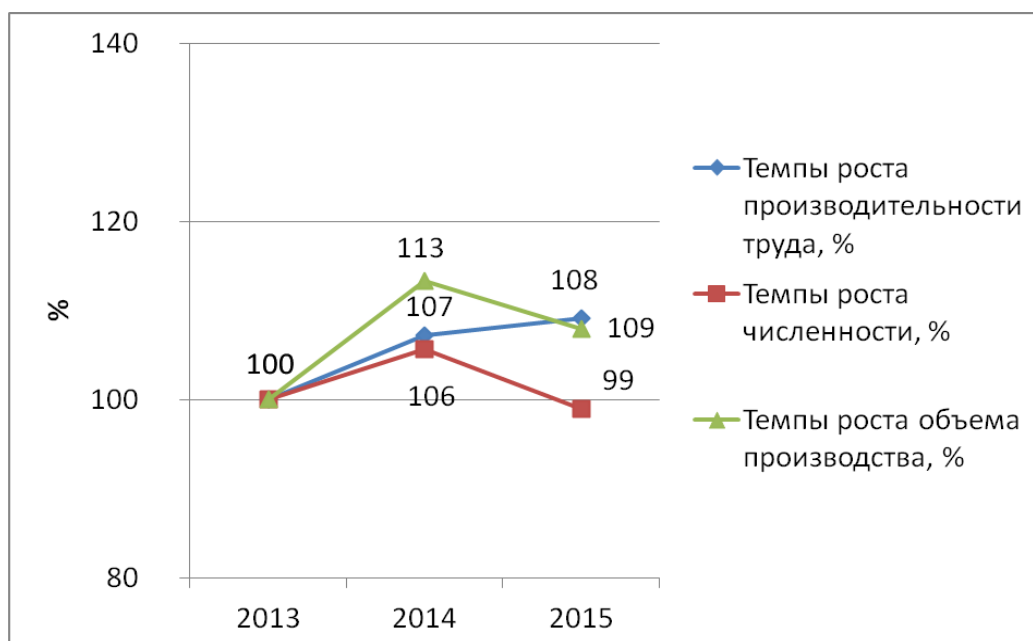


Рисунок 2.11 – Динамика темпов роста численности, производительности труда и объемов выполненных услуг

В результате проведенной работы можно сделать следующие выводы по эффективности ведения кадровой политики в ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК»:

1. Фактически на предприятии трудится меньше сотрудников, чем запланировано на протяжении всего рассматриваемого периода, причем в 2015 году отклонение составляет 2,6%.

2. Доля рабочих в ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» составляет 80% на протяжении 2013-2015 годов, что свидетельствует о стабильности структуры персонала.

3. Основную долю сотрудников предприятия составляют молодые люди с перспективой работы на 15-25 лет. Однако при этом коэффициент стабильности кадров в рассматриваемом периоде снижается: в 2013 году он составлял 80,23%, а в 2015 году он упал до 75,68%, что отрицательно характеризует кадровую политику предприятия.

4. В 2015 году коэффициент оборота по выбытию сотрудников составляет 16,2% – с предприятия уволилось 30 человек, причем 22 из них по собственному желанию. В 2013 и 2014 годах этот показатель ниже – 7 и 5 человек, соответственно. Возможно, это связано с тем, что в 2014 году в ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК» было принято в 5,4 раз больше сотрудников, чем в

2013 году (27 против 5 человек).

5. Анализ производительности труда показал, что динамика выработки на одного работника в рассматриваемый период является положительной – в 2015 году этот показатель достиг максимума в 9613,6 тыс. руб. на 1 работника. При этом темпы роста объема производства и производительности труда снизились, а темп роста численности сменился спадом.

3 Проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов на примере предприятия ООО «Энергонефть Томск»

3.1 Проблемы использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Энергонефть Томск»

Проблема эффективности использования ресурсов – одна из ключевых проблем на предприятии ООО «Энергонефть Томск».

Эффективность использования трудовых ресурсов способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

В ходе исследования были выявлены следующие трудности и проблемы, которые необходимо решать с помощью проекта совершенствования использования трудовых ресурсов:

1. недостаточно эффективная система стимулирования труда, мотивации и недостаточно эффективное использование социально-психологических методов;
2. высокие показатели текучести персонала организации ООО «Энергонефть Томск»;
3. недостаточно качественная система обучения персонала ООО «Энергонефть Томск»;
4. недостаточно эффективная подготовка специалистов сложных информационных систем.

Существующие технические средства на предприятии ООО «Энергонефть Томск» имеют ограниченные возможности, так как ориентированы, главным образом, на пассивные методы обучения, связанные с передачей обучаемым специалистам определенной информации (схемы, слайды и др.). Отсутствуют вопросно-ответные (диалоговые) средства обучения, в том числе и дистанционные, позволяющие анализировать подготовку и улучшить усвоение материала.

Усложнение современной техники и значительные материальные затраты, а также недостаточное развитие средств решения задачи обучения и информационной поддержки принятия решения в случае определения оптимальных сроков подготовки трудовых ресурсов при освоении новой техники определяют необходимость повышения эффективности процесса использования трудовых ресурсов, информационных систем и обеспечивающих программно-технических средств.

Выявленное значительное рассогласование между уровнем развития современных промышленных и информационных систем обработки информации и средствами обучения трудовых ресурсов в ущерб материальным и временным затратам свидетельствует о необходимости совершенствования технологии освоения подобных систем, в первую очередь, в направлении уменьшения временных и материальных затрат на основе автоматизации информационной поддержки процессов индивидуального обучения.

3.2 Пути повышения эффективность использования трудовых ресурсов ООО «Энергоневфть Томск»

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергоневфть Томск» можно использовать ряд мероприятий (таблица 3.1)

Таблица 3.1 – Перечень мероприятия по эффективному использованию трудовых ресурсов ООО «Энергоневфть Томск»

Наименование мероприятия	Цель, результат.
1. Совершенствование системы оплаты и премирования труда, социального стимулирования работников	До всех работников доводятся технико-экономические показатели, положения по оплате и премированию Снижение текучести кадров Повышение производительности труда
2. Ужесточение мер к нарушителям трудовой дисциплины, укрепление трудовой дисциплины	Выявление конкретных причин каждого случая простоев и нарушение трудовой дисциплины. Лишение премии за прогулы Лишение премии за появление в нетрезвом виде и опоздания на работу
3. Упорядочение практики предоставления кратковременных отпусков без сохранения содержания	Снижение потерь рабочего времени Укрепление трудовой дисциплины

Продолжение таблицы 3.1

Наименование мероприятия	Цель, результат.
4. обучение рабочих смежным и новым профессиям, подготовка и переподготовка кадров	Повышение квалификации Освоение второй или смежной профессии
5.совершенствование системы охраны и безопасности труда	Разработка действенных и профилактических мероприятий, обеспечивающих снижение заболеваемости.

Рассмотрим более подробно мероприятия, которые предлагается внедрить с целью более эффективного использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск».

1. Совершенствование стимулирование труда, мотивации и социально-психологических методов.

1.1. Совершенствование стимулирование труда на производстве: системы премий и оплаты труда. Это должно основываться на установлении зависимости между оплатой производимого труда и уровнем доходов предприятия, а так же зависеть от выработки каждого работника.

1.2. Выявленную проблему мотивации персонала ООО «Энергонефть Томск» представляется возможным решить при помощи применения комплексной мотивации персонала.

Под комплексной мотивацией следует понимать формирование у персонала моральных, организационных, материальных мотивов, которые полностью отвечают целям организации.

Она должна отображать объективную тенденцию социально-экономического развития коллектива (повышения уровня конкурентоспособности, стабильности и доходности организации). В этом случае работники смогут влиять на хозяйственную деятельность предприятия в целом.

Для формирования такой системы мотивации в ООО «Энергонефть Томск» необходимо:

- разработать концепцию комплексной мотивации;
- разработать модель комплексной мотивации для достижения конечных

результатов деятельности предприятия;

– разработать комплексную программу мероприятий по формированию мотивации персонала, в рамках которой создать механизм планирования производственной карьеры;

– разработать систему оценки и аттестации руководителей и специалистов;

– создать новую систему формирования фонда оплаты труда работников;

– определить этапы осуществления этой программы.

На основе обозначенных выше предпосылок и в соответствии с выбранной идеологией нами были разработаны и предложены элементы построения комплексной мотивации для апробации на предприятии ООО «Энергонетфть Томск» (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Элементы построения комплексной мотивации для сотрудников

Мероприятия	Показатели	Результаты
1. Введение системы поощрений за внесение рационализаторских предложений	Увеличение числа веса рационализаторских предложений и изобретений	Повышение конкурентоспособности персонала
2. Совершенствование системы материального вознаграждения	Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных системой вознаграждения	Обеспечение связи между результативностью и оплатой труда
3. Кадровые программы по обучению персонала	Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных условиями для самовыражения	Обеспечение возможности личного развития работников

Возможны следующие стратегии подкрепления: постоянное подкрепление (после каждого желательного действия); подкрепление через фиксированный интервал времени; подкрепление (выплата заработной платы, премий, бонусов и пр.) осуществляется после определённого периода времени – раз в месяц, квартал или год; подкрепление с изменяющимся интервалом времени: желательные действия работника подкрепляются после разных

периодов времени. Сюда можно отнести переводы, повышения по службе, получение благодарностей и т. п.

1.3. Производительность труда и эффективность производства ООО «Энергонефть Томск» можно повысить и с помощью социально-психологических методов, таких как правильная мотивация персонала, грамотная корпоративная культура, предоставление сотрудникам социальных гарантий, обеспечение карьерного роста и множества других инструментов.

Предлагаем совершенствовать осуществление мероприятий по социальной защите персонала фирмы: декретные отпуска, путёвки в оздоровительные медицинские учреждения, выплата материальных поощрений за стаж работы.

2. Совершенствование работы с персоналом, организация более эффективной системы управления персоналом.

Предлагаем организовать более эффективную систему управления персоналом ООО «Энергонефть Томск» (чёткое разграничение полномочий, прав и обязанностей и т. д.).

Важно совершенствовать работу с персоналом ООО «Энергонефть Томск»: обеспечение условий для личной инициативы работника, учёт их профессиональных навыков и профессиональных особенностей, создание здоровой рабочей обстановки в коллективе, техническое оснащение рабочих мест.

3. Внедрение новых информационных технологий и модернизация производства.

Действенным инструментом, с помощью которого можно кардинально повысить как производительность труда, так и эффективность производства, надо признать модернизацию. Под ней следует понимать не только обновление основных средств, но и процесс заимствования технологий, повышение квалификации сотрудников, инновационную деятельность, использование более совершенных сырьевых материалов и т.д.

Для ООО «Энергонефть Томск» предлагаем следующие виды модернизации производительного процесса:

- внедрение новых технологий в производительный процесс нефтедобычи и нефтепереработки (новое оснащение оборудованием, установка конвейерных лент и т. д.);
- модернизация электрического оборудования;
- модернизация информационного обеспечения деятельности предприятия.

4. Рекомендации обучения и развития кадров.

Предлагаем совершенствовать процесс использования трудовых ресурсов следующими путями:

- повышение квалификации, обучение и аттестация персонала ООО «Энергонефть Томск»;
- повышение эффективности методов обучения на основе использования современных информационных систем.

В процессе обучения работников рекомендуем применять технологии коучинга и тимбилдинга, ролевые и деловые игры, управление знаниями. Именно данные технологии позволяют накапливать, анализировать и распространять в коллективе корпоративные знания, своевременно реагировать на изменения в бизнесе, эффективно использовать знания сотрудников для достижения целей организации.

Также особое внимание руководства организации хотелось бы обратить на такой инструмент как управление талантами, который дает возможность привлекать, эффективно использовать тот персонал, который вносит существенный вклад в развитие организации.

Как и любое другое, обучение сотрудников в сфере энергетики, нефтедобычи и нефтепереработки проводится по определенной схеме, которые прописаны в учебных планах, и должно отвечать современным требованиям рынка труда.

Предлагаем использовать метод обучения по компетенциям (рисунок 3.1).

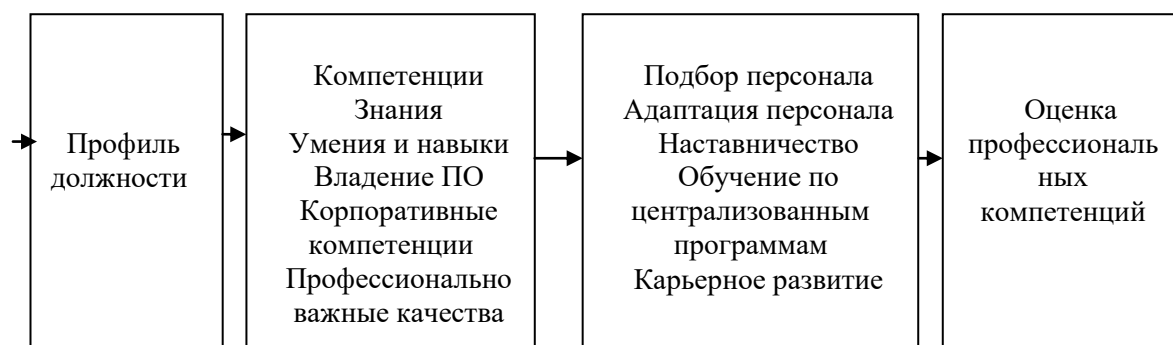


Рисунок 3.1 – Метод обучения персонала по компетенциям

Такой подход позволит ООО «Энергонефть Томск» регламентировать и сделать прозрачными и понятными процессы оценки, планирования и организации обучения сотрудников.

Современный уровень развития компьютерной техники, информационных технологий, в ряде случаев, позволяет моделировать человека, как элемент сложной системы, исследовать его свойства и обеспечить автоматизированное освоение такой системы для повышения эффективности ее функционирования в целом. Это обстоятельство обуславливает повышенный интерес к человеку в сложных информационных системах (СИС) и решению проблемы повышения качества функционирования данных систем. Недостаточная изученность реальных СИС при активном участии человека в процессе функционирования не позволяет описать их поведение. Анализ функционирования сложных информационных систем, показывает, что её эффективность напрямую зависит от особенностей человеко-машинного взаимодействия. Этот факт ставит перед исследователями проблему повышения качества функционирования СИС, что, в свою очередь, требует развития теории и практики синтеза технологий, позволяющих осуществлять повышение степени человеко-машинного взаимодействия.

Анализ методов освоения сложных информационных систем показывает, что одним из ключевых методов освоения таких систем является дистанционное диалоговое обучение сотрудников ООО «Энергонефть Томск», включающее в себя общетеоретическую и специальную подготовку. Практическое отсутствие средств эффективного дистанционного диалогового

взаимодействия и объективного оперативного контроля, оценки профессионального уровня специалиста и оптимального управления процессом его обучения является главными недостатками подготовки персонала сложных информационных систем в настоящий период времени.

Одно из направлений совершенствования технологии обучения является создание специального математического и программного обеспечения процесса подготовки персонала на базе современных технических средств обучения.

Необходимо развивать контрактную форму обучения работников предприятия ООО «Энергонефть Томск». Контракты на подготовку и переподготовку позволят максимально индивидуализировать процесс обучения, обеспечат стимулирование в виде различного рода гарантий, закрепленных в контракте. В порядке приоритетности стоящих перед предприятием социально-экономических проблем важно выделить следующие группы работников и основные виды контрактов на обучение, которые будут отличаться спецификой их содержания:

1) контракты с работниками на "ориентированную" (с учетом перспективы развития экономики предприятия) подготовку, переподготовку и повышение квалификации (стажировку, адаптацию). Этот вид контракта целесообразно заключать с теми работниками, которым будет гарантирована занятость на предприятии после прохождения обучения;

2) контракты на первичную профессиональную подготовку с выпускниками общеобразовательных школ, на адаптацию и стажировку выпускников учебных заведений;

3) обучение инженерно-технического персонала: начальники и мастера служб релейной защиты и автоматики, инженеры автоматизированных систем управления и контрольно-измерительных приборов.

Производственно-технологический профиль компании ООО «Энергонефть Томск» определяется такими направлениями, как электроэнергия (передача), котельные (производство тепловой энергии), электрическая сигнализация, аппаратура специального назначения (монтаж, ремонт и техническое обслуживание) и другими.

Понятно, что такая «универсальность» требует постоянной подготовки и переподготовки инженерного и управленческого персонала.

Программа повышения квалификации, которую в Энергетическом институте сформировали под нужды стржевчан, рассчитана на 72 часа с отрывом от производства.

Что касается содержания, то в рамках повышения квалификации производственники, каждый согласно своей специализации, должны освоить такие образовательные модули, как «Наладка, выбор установок и обслуживание РЗА электроустановок 0,4-110 кВ» и «Микропроцессорные защиты и элементы АСУ ТП».

Оба модуля включают в себя по 6 разделов и дисциплин. В их числе: «Электрооборудование, схемы и конструкции распределительных устройств на электрических подстанциях»; «Испытательные системы для проверки и настройки средств РЗА»; «Основы микропроцессорной техники» и другие.

4) профессиональная переподготовка специалистов ООО «Энергонефть Томск» в области охраны труда.

Программа предназначена для лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, желающих в короткие сроки освоить новое направление деятельности.

Цель обучения: приобретение профессиональных компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в области охраны труда.

Срок обучения: 256 часов.

Форма обучения – заочная с применением дистанционных технологий.

Программа обучения:

1. основные принципы обеспечения безопасности труда;
2. система управления охраной труда в организации;
3. служба охраны труда в организации;
4. специальная оценка условий труда;
5. расследование и учет несчастных случаев на производстве;
6. выполнение итоговой аттестационной работы.

Слушатели, успешно освоившие программу обучения, получают диплом о профессиональной переподготовке, дающий право профессиональной деятельности в области охраны труда.

В таблице 3.2 представлены примерные расходы на внедрение мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск». Данные для расчетов – средние для экономики Томской области.

Таблица 3.2 – Затраты на проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Энергонефть Томск»

Элемент затрат	Затраты (тыс. руб.)	Сроки реализации
1. Совершенствование стимулирования труда	450	1 раз в 6 месяцев
2. Совершенствование мотивации	560	Каждые 5-6 месяцев
1) Введение системы поощрений за внесение рационализаторских предложений	700	4 месяца
2) Совершенствование системы материального вознаграждения	2150	6 месяцев
3) Введение системы поощрений за внесение рационализаторских предложений	990	2-3 месяца
3. Внедрение социально-психологических методов	750	Каждые 3 месяца
4. Совершенствование работы с персоналом, организация более эффективной системы управления персоналом.	650	1 раз в год (в начале года)
5. Внедрение новых информационных технологий в производительный процесс.	900	Каждые 4 месяца
6. Обучение и развитие кадров.		
1) контракты с работниками на "ориентированную" (с учетом перспективы развития экономики предприятия) подготовку, переподготовку и повышение квалификации (стажировку, адаптацию).	450	Каждые 2 месяца
2) контракты на первичную профессиональную подготовку с выпускниками общеобразовательных школ, на адаптацию и стажировку выпускников учебных заведений.	345	Каждые 2 месяца
3) Обучение инженерно-технического персонала: начальники и мастера служб релейной защиты и автоматики, инженеры автоматизированных систем управления и контрольно-измерительных приборов.	1500	Каждые полгода
4) Профессиональная переподготовка специалистов ООО «Энергонефть Томск» в области охраны труда.	755	Каждые полгода
<i>Итого</i>	10200	

Таким образом, все перечисленные выше направления

совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов содействуют повышению качества трудовой политики предприятия ООО «Энергонефть Томск», одновременно преследуя две основные цели: первая – сформировать заинтересованность рабочих в профессиональном развитии; вторая – предоставить им инструменты для начала управления собственным профессиональным ростом.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3202	Матико К.Ю.

Институт	электронного обучения	Кафедра	менеджмента
Уровень образования	Специалитет	Направление/специальность	080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. На предприятии ООО «Энергонефть Томск» используется современное оборудование; 2. В работе экономист, чаще всего, страдает от неподвижного положения в течение всего рабочего дня; 3. Освещенность, влажность, производственный шум – всё соответствует нормам.
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой кодекс; 2. Основные экологические законы РФ; 3. Закон о социальной защите населения РФ.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Руководство ООО «Энергонефть Томск» уделяет большое внимание информированию персонала об особенностях кадровой политики. 2. Принципиально важно создать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников компании. 3. ООО «Энергонефть Томск» придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, членами их семей, пенсионерами, ушедшими на пенсию из Общества. 4. Предприятие ООО «Энергонефть Томск» уделяет особое внимание развитию человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компания уважает в равной степени права своих акционеров вне зависимости от количества принадлежащих им акций, поддерживает с ними эффективный диалог, стремится оправдать их доверие, выполняя заявленные обязательства по развитию и выплачивая дивиденды. 2. Предприятие ООО «Энергонефть Томск» постоянно взаимодействует с органами власти, выстраивая с ними конструктивные отношения, ООО «Энергонефть Томск» является социально

	<p>ответственной Компанией.</p> <p>3. Выстраивание открытых и прозрачных деловых отношений с общественностью в регионах присутствия рассматривается как один из приоритетов деятельности.</p> <p>4. Компания прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых – минимизировать их последствия.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>1. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ст. 328 ТК РФ, ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, Приказ МВД РФ от 13.05.2009 N 365, Приказ МВД РФ от 18.04.2011 N 206, Федеральные законы N 437-ФЗ и N 196-ФЗ);</p> <p>2. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации (устав компании, памятка для сотрудника).</p>
Перечень графического материала:	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Таблица 4.1 – Стейкхолдеры организации Таблица 4.2 – Структура программ КСО Таблица 4.3 – Затраты на мероприятия КСО</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	11.01.2016
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3202	Матико К.Ю.		

4 Социальная ответственность на предприятии ООО «Энергонефть Томск»

Определение целей и задач программы КСО

Наименование предприятия: ООО «Энергонефть Томск».

Элемент: социальная ответственность.

Под корпоративной социальной ответственностью понимается система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности, развитие социальной и природоохранной деятельности.

Социальная миссия ООО «Энергонефть Томск» – производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Свою социальную миссию Компания реализует через корпоративную социальную ответственность по отношению к персоналу, местным сообществам и обществу в целом.

Главные ориентиры и ценности компании:

1. лидерство. Мы стремимся к лидерству во всех аспектах нашей деятельности. Мы планируем будущее Компании, используя самые оригинальные идеи и новейшие технологии и не допуская ущерба для общества и окружающей среды.

2. результативность. Мы достигаем поставленных целей и ставим перед собой новые амбициозные задачи, опираясь на профессионализм, дисциплину и взаимодействие, обеспечивая необходимый баланс интересов каждого работника и Компании в целом.

3. добросовестность. Мы берем на себя ответственность за все, что

говорим и делаем. Мы действуем последовательно и открыто по отношению к своим коллегам, клиентам и партнерам, неукоснительно выполняем взятые на себя обязательства.

4. безопасность. Сохранение жизни и здоровья, обеспечение безопасности труда и окружающей среды являются нашим важнейшим приоритетом.

Эти ориентиры и ценности Компании требуют от каждого работника осознанной активности и инициативы.

Сроки реализации мероприятия: 2015-2017 гг.

Программа корпоративной социальной ответственности ООО «Энергонефть Томск» включает в себя основные принципы стратегического развития компании, которые связаны с реализацией социальных, экономических и экологических проектов.

Деятельность ООО «Энергонефть Томск» в области корпоративной социальной ответственности носит системный характер и направлена на результат.

Все проекты объединены единой стратегией, а это значит, что все они направлены на реализацию единой цели – формированию и укреплению ценностей социально-ответственного поведения в бизнес-среде.

Руководство ООО «Энергонефть Томск» уверены, что в деловом сообществе успех измеряется не только объемами прибыли, но также и тем влиянием, которое оказывает субъекты бизнеса на мировое и локальное сообщество.

Задачами программы корпоративной социальной ответственности предприятия ООО «Энергонефть Томск» являются:

– реализация программы по укреплению ответственности компании как представителя международного бизнес-сообщества (выработка стратегии построения доверительных долгосрочных отношений с партнерами и клиентами, противодействия коррупции, привлечения внимания общественности к необходимости добросовестной деловой практики, информационной открытости в отношении собственников, поставщиков,

бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон и т.д.);

– реализация социальной программы (корпоративная политика, взаимодействие с социальными группами, чьи интересы пересекаются с деятельностью компании и т.д., благотворительность, образовательные проекты);

– реализация экологической программы (ресурсосбережение, проекты в сфере защиты окружающей среды и т.д.);

– подготовка ежегодного отчета о реализации программы корпоративной социальной ответственности и корректировка стратегии.

В таблице 4.1 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры организации.

Таблица 4.1 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники	3. Деловые партнеры
4. Акционеры и инвесторы	4. Конкуренты
5. Клиенты	5. Банки и иные финансовые организации

Структура стейкхолдеров организации ООО «Энергонефть Томск» на предмет количества соответствует для предприятий подобного направления.

Далее рассмотрим описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации, их влияние на организацию.

1. Акционеры и инвесторы.

Компания уважает в равной степени права своих акционеров вне зависимости от количества принадлежащих им акций, поддерживает с ними эффективный диалог, стремится оправдать их доверие, выполняя заявленные обязательства по развитию и выплачивая дивиденды.

Компания стремится соблюдать баланс между краткосрочными и долгосрочными финансовыми результатами своей деятельности, удерживая при этом высокие позиции кредитного рейтинга и должный уровень ликвидности ценных бумаг. Это обеспечивается, в частности, управлением

производственными, экологическими и финансовыми рисками, исполнением законодательства, следованием правилам и процедурам корпоративного управления, внутреннего контроля.

Своевременно публикуя достоверную информацию о своей деятельности в доступной для акционеров форме, Компания гарантирует соблюдение прав акционеров и инвесторов.

2. Органы власти.

Предприятие ООО «Энергонефть Томск» постоянно взаимодействует с органами власти, выстраивая с ними конструктивные отношения, руководствуясь при этом нормами применимого законодательства и высокими стандартами корпоративной и деловой этики. Это расширяет возможности Компании и способствует созданию благоприятных условий для развития бизнеса.

Компания соблюдает все требования законодательства, связанного с осуществлением предпринимательской деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

Компания не участвует в финансировании деятельности политических партий и движений. Сотрудники информируют непосредственного руководителя о намерении участвовать в политической деятельности.

3. Общество и общественные организации.

ООО «Энергонефть Томск» является социально ответственной Компанией. Выстраивание открытых и прозрачных деловых отношений с общественностью в регионах присутствия рассматривается как один из приоритетов деятельности.

Компания с уважением относится к культурному наследию, традициям, правам населения и признает интересы общественных организаций в регионах, где осуществляет свою деятельность.

Успешное сотрудничество Компании с обществом оказывает благотворное воздействие на развитие территорий – создаются новые рабочие

места, растет благосостояние местного населения, более успешно решаются вопросы развития социальной сферы.

4. Деловые партнеры, клиенты и конкуренты.

Компания строго соблюдает антимонопольное законодательство, обеспечивает потенциальным деловым партнерам открытый и равный доступ к процедурам закупки товаров, работ и услуг, нацеливает их на формирование лучшего предложения по качеству и цене. Компания гарантирует всем клиентам равноправный, конкурентный доступ к добываемым углеводородам и продуктам их переработки.

В процессе изучения рынка, выбора деловых партнеров и заключения договоров Компания уделяет особое внимание тому, чтобы:

- деловой партнер имел хорошую репутацию, обладал достаточным опытом, ресурсами и компетенциями;
- цена приобретаемых товаров, работ, услуг и иные существенные условия сделки соответствовали рыночному уровню;
- условия договора соответствовали всем применимым в данном случае требованиям и нормам законодательства;
- отсутствовал конфликт интересов.

Свободная конкуренция служит эффективному удовлетворению растущих запросов деловых партнеров, обеспечивает их платежеспособный спрос на более качественные продукты по конкурентным ценам.

Компания с уважением относится к конкурентам и взаимодействует с ними в соответствии с общепринятыми нормами деловой этики, соблюдая при этом требования антимонопольного законодательства тех стран, где осуществляет свою деятельность.

Работники Компании могут принимать участие в работе органов управления юридических лиц, не аффилированных с Компанией, только при его одобрении соответствующими органами управления Компании.

Структура программ КСО представлена в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Персонал: сотрудники, руководители	Каждые 3 месяца	Все сотрудники должны чутко знать правила охраны труда и безопасности
Дополнительные премии	Поддержание социальной значимости заработной платы	Персонал: сотрудники, руководители	1 раз в год каждому сотруднику	Сотрудники должны быть удовлетворены заработной платой
Заключение договоров страхования по ДМС сотрудников	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	Персонал: сотрудники, руководители	1 раз в год	Сотрудники будут иметь полис ДМС.
Стажировка сотрудников в ТПУ.	Развитие персонала	Персонал: сотрудники, руководители	2 раза в год	Повышение квалификации персонала.
Заключение договора на вывоз мусора	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в 3 года	Чистота на территории ООО «Энергонефть Томск»
Благотворительный концерт, благотворительная акция.	Благотворительность	Общество и общественные организации	1 раз в 2 года	Благотворительная помощь.
Спонсирование футбольной команды детей 10-12 лет в г. Стрежевом	Спонсорство	Общество и общественные организации, деловые партнеры	Каждые 6 месяцев	Помощь футбольному клубу.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые предприятием ООО «Энергонефть Томск» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Параметры КСО

1. Безопасность труда.

Промышленная безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды относятся к основным приоритетам предприятия ООО «Энергонефть Томск». Компания считает своим долгом обеспечить безопасные условия для сотрудников, партнеров и населения регионов, в которых ведет деятельность.

Компания прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых – минимизировать их последствия.

При выполнении работ соблюдаются следующие обязательные условия:

- сотрудники проходят необходимые обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи; подтверждают соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;
- до начала работ выявляется наличие опасных и вредных факторов, обеспечиваются необходимые меры предупреждения возможных нежелательных событий;
- до начала работ определяются действия на случай аварийной ситуации, пожара;
- получают необходимые разрешения, обозначается территория проведения работ сигнальными лентами и/или знаками безопасности;
- применяются средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ на объекте;
- не допускается присутствие посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;
- используются исправные оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;
- вмешиваемся в ситуации, когда работа выполняется небезопасно, и обязательно информируется непосредственный руководитель о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Компания ООО «Энергонефть Томск» рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность, уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Компании действует запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств.

Высокие стандарты по обеспечению промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и окружающей среды обязательны для всех без исключения сотрудников, а также учитываются во взаимоотношениях с партнерами, в том числе подрядными организациями.

2. Стабильность заработной платы и поддержание её социальной значимости.

Сотрудники предприятия ООО «Энергонефть Томск» – это уникальный капитал компании. От их профессионализма и мотивации зависит общий успех в достижении поставленной цели, а также личное карьерное развитие каждого из них.

На предприятии Энергонефть Томск формируется и поддерживается корпоративный дух внутри компании, который призван стимулировать сотрудников в стремлении к постоянному совершенствованию и личной заинтересованности в достижении общего успеха.

Руководство ООО «Энергонефть Томск» уделяет большое внимание информированию коллектива об особенностях кадровой политики. Эта политика предусматривает следующий принцип: успех компании напрямую зависит от личных карьерных успехов, при этом, с другой стороны, рост компании непременно влияет на постоянное улучшение условий труда сотрудников: будь то рост заработной платы или продвижение по карьерной лестнице.

Руководство предприятия ООО «Энергонефть Томск» уделяет большое внимание развитию систем поощрения и созданию стимулов к эффективной работе. Они применяются в отношении всех категорий сотрудников нашей компании.

В программу мотивации входят основные принципы материального поощрения. Мы стремимся обеспечить для сотрудников конкурентоспособный

уровень заработной платы.

Оплата труда работников производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Общества заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

За каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов Работнику производится доплата в размере – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от оклада (тарифа), за последующие часы – в двойном размере от оклада (тарифа).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Сотрудники должны иметь реальную возможность влиять на уровень своего дохода. Именно поэтому HR-отдел ООО «Энергонефть Томск» активно разрабатывает специализированную систему премирования, основанную на современных подходах к оценке эффективности персонала. Благодаря прозрачности и ясности этой системы для коллектива, каждый сотрудник будет иметь возможность знать уровни своих ключевых показателей, к которым он должен стремиться при желании получить материальное поощрение за достижение целей.

После проведения годовой оценки HR-отдел предприятия ООО «Энергонефть Томск» составляет списки наиболее перспективных специалистов для зачисления их в кадровый резерв и повышения в должности. Окончательное решение о премировании и повышении в должности принимает непосредственно топ-менеджмент. Помимо этого, в компании развита система нематериального стимулирования. Система нематериального стимулирования способствует решению тактических задач, основываясь на ее стратегии. Она

включает в себя организацию корпоративных мероприятий, спортивных соревнований, покрытие расходов на дополнительное обучение из бюджета компании, реализацию проектов, направленных на создание благоприятной эмоциональной атмосферы в офисе и многое другое.

Таким образом, можно сказать, что заработная плата у персонала предприятия ООО «Энергонефть Томск» стабильная.

3. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.

ООО «Энергонефть Томск» придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, членами их семей, пенсионерами, ушедшими на пенсию из Общества.

Все социальные льготы работников закреплены в Коллективном договоре между работодателем ООО «Энергонефть Томск» и работниками ООО «Энергонефть Томск».

Общество постоянно участвует в социальных и благотворительных проектах, направленных на обеспечение безопасных и комфортных условий труда, решение жилищных проблем и улучшение качества жизни сотрудников и их семей, профессиональное обучение сотрудников, материальную поддержку пенсионеров.

Целью социальной политики Общества является максимальная защищенность сотрудников, снижение социальных рисков и создание системного подхода к управлению социальными вопросами и инвестициями. Общество заинтересовано в том, чтобы его сотрудники, работая в сложных климатических условиях, имели налаженный и современный быт, надлежащее медицинское обслуживание, возможность заниматься спортом, интересно проводить досуг.

Предприятие гарантирует своим сотрудникам большой пакет социальных услуг:

- льготный проезд 1 раз в два года;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- компенсационные выплаты, материальная помощь;
- оплата спортивно-оздоровительных мероприятий;

- ежегодные медицинские осмотры;
- оказание медицинской помощи в вахтовых поселках;
- подарки детям работников к 1 сентября и Новому году и т.д.;
- все работники Общества включены в Программу Добровольного медицинского страхования от несчастных случаев и болезней;
- реализует программу ипотечного жилищного кредитования;
- предоставляет дополнительные дни отпуска в связи с семейными обстоятельствами.

Большое внимание в ООО «Энергонефть Томск» уделяется вопросам поддержания у работников здорового образа жизни и систематическим занятиям физической культурой и спортом. Так ежегодно в Обществе проводятся спортивные соревнования среди работников цехов и подразделений, спортивные эстафеты «Папа, мама, я – спортивная семья!», конкурс детского рисунка, выставка творческих работ к 8 Марта.

На предприятии ООО «Энергонефть Томск» действуют положения и нормы, предусматривающие предоставление различных социальных льгот и выплат работникам сверх установленных законодательством.

Социальный пакет предприятия ООО «Энергонефть Томск» включает добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, оплату питания, материальную помощь и другие льготы.

В 2013 году утверждена единая система социальных льгот, призванная унифицировать их перечень и порядок предоставления сотрудникам.

В рамках данной системы начиная с 2014 года на предприятии ООО «Энергонефть Томск» внедрено страхование всех работников от несчастных случаев.

В разработке и реализации социальных программ Компания активно сотрудничает с профсоюзами.

Профсоюзные организации в полной мере участвуют в решении вопросов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

4. Развитие персонала.

Предприятие ООО «Энергонефть Томск» уделяет особое внимание развитию человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В целях обеспечения долгосрочной кадровой защищенности в Обществе сформирован кадровый резерв из наиболее талантливых, перспективных и успешных работников.

Руководители и специалисты обучаются не только в рамках обязательных программ по промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды, но и повышают свою квалификацию через корпоративное обучение Компании.

В целях воспитания творческого отношения к труду, изучения и распространения передового опыта и культуры производства, повышения заинтересованности рабочих в совершенствовании профессиональных навыков, в Обществе ежегодно проводится Смотр-конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии среди рабочих специальностей».

Для привлечения молодых специалистов в Обществе заключены соглашения о взаимодействии с профильными вузами г. Томска и г. Нижневартовска. Ежегодно специалисты Общества выезжают с презентацией о предприятии в Высшие учебные заведения этих городов для участия в ярмарке-вакансий, в Днях открытых дверей. Студенты данных высших учебных заведений ежегодно проходят производственную и научно-исследовательскую практику в Обществе.

Разработана и действует «Молодежная политика Общества», призванная помочь не только молодым освоиться в коллективе, но и оказывать социальную поддержку в период адаптации в Обществе. Ежегодно в Обществе, начиная с 2002г. проводится для молодых специалистов и работников Научно-техническая конференция.

Победители Научно-технической конференции Общества в дальнейшем имеют возможность принять участие в региональных и межрегиональных конференциях, организуемых Компанией НК «Роснефть», в Конкурсе на

лучшую молодежную научно-техническую разработку по проблемам топливно-энергетического комплекса «ТЭК».

Самых активных и перспективных молодых специалистов приглашают в Компанию для участия в деловых играх, тренингах для оценки и развития лидерских компетенций.

Социальная поддержка молодым специалистам при приеме на работу оказывается в части компенсации расходов, связанных с переездом к месту работы в г. Стрежевой, возмещения аренды жилья, стимулирующих надбавок, материальной помощи, предоставления общежитий.

Работников Общества, внесших большой вклад в развитие Общества и Компании, повышения эффективности производства, качества и конкурентоспособности оказываемых услуг, поощряют наградами Общества, Компании и Министерскими наградами.

В 2014 году ООО «Энергонефть Томск» получен Сертификат доверия работодателю № 048 от 28.04.2014 г.

Предприятие внесено в реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников в рамках проекта «Добровольное декларирование соответствия деятельности работодателя требованиям трудового законодательства в части соблюдения прав трудовых отношений», осуществляемого Государственной инспекцией труда в Томской области.

Экологическая программа

Производственный экологический контроль осуществляется с целью обеспечения экологической безопасности, получения достоверной информации о состоянии окружающей среды, исполнения требований законодательства и нормативов в области охраны окружающей среды.

Осуществление производственного экологического контроля является обязательным условием природопользования.

Задачами производственного экологического контроля являются:

– контроль качества выполнения природоохранных программ, планов мероприятий по охране окружающей среды, графиков контроля источников

выбросов, мест размещения отходов;

– контроль соблюдения законодательства, норм и правил, инструкций, предписаний в области охраны окружающей среды;

– контроль соблюдения установленных нормативов допустимого воздействия на окружающую среду;

– разработка природоохранных мероприятий с привлечением структурных подразделений Общества и оформление планов по охране окружающей среды;

– периодическое проведение анализа результатов природоохранной деятельности на объектах Общества, принятие мер к устранению выявленных нарушений;

– проведение анализа технологических процессов на предприятии на соответствие современным природоохранным требованиям и представление соответствующих предложений руководству Общества;

– осуществление руководства и обеспечение проведения работ при инструментальном контроле состояния окружающей среды в Обществе, при проведении инвентаризации источников выбросов, при систематическом и выборочном отборе и анализе проб атмосферного воздуха.

Определение затрат на программу

В таблице 4.3 представлены основные затраты предприятия на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 4.3 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период	Итого
1	Безопасность труда	тыс. руб.	33	200	
2	Поддержание социальной значимости заработной платы	тыс. руб.	167	1000	
3.	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	тыс. руб.	58	350	
4.	Развитие персонала	тыс. руб.	58	350	
5.	Пакет социальных услуг:	тыс. руб.	50	300	
6.	Охрана окружающей среды	тыс. руб.	67	400	

Продолжение таблицы 4.3

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период	Итого
7.	Благотворительность	тыс. руб.	25	150	
8.	Спонсорство	тыс. руб.	33	200	
				ИТОГО:	2950

Ожидаемая эффективность программы КСО

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО предприятия:

1) программы КСО соответствует целям и стратегии организации ООО «Энергонефть Томск»;

2) на предприятии ООО «Энергонефть Томск» преобладает внешняя КСО;

3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

Предприятие осознаёт свою ответственность за действия клиентов и за их воздействие на общество. Поэтому одним из требований предприятия ООО «Энергонефть Томск» ко всем партнерам и клиентам является полное соответствие их деятельности требованиям законодательства, в том числе экологического.

Предприятие ООО «Энергонефть Томск» гарантирует качество оказываемых услуг по перевозке наливных продуктов автомобильным транспортом, и постоянно стремится к повышению качества и совершенствованию условий обслуживания клиентов. Это является показателем стремления компании к построению долгосрочных отношений с клиентами.

Во главу приоритетов на предприятии ставятся индивидуальный подход к каждому клиенту, эффективные коммуникации и профессиональную компетентность сотрудников, что обеспечивает наивысшее качество оказываемых услуг.

Руководство и сотрудники предприятия ООО «Энергонефть Томск» стремятся к открытости и прозрачности своих бизнес-процессов для клиентов,

партнеров и других социальных групп, чьи интересы пересекаются с деятельностью компании.

В то же время, предприятие гарантирует полное сохранение информации, являющейся конфиденциальной, в том числе, данных о финансовых и других отношениях с клиентами и партнерами.

4) реализуя программу КСО, компания ООО «Энергонефть Томск» получает преимущества занятия лидирующей позиции на конкурентном рынке.

Все действия руководства и сотрудников предприятия ООО «Энергонефть Томск» направлены на то, чтобы максимизировать прибыль в рамках закона, требований национального и международного рынка и с полным учетом затрат, так как именно этот показатель при соблюдении всех вышеназванных условий свидетельствует о наибольшей эффективности ведения бизнеса. Вся деятельность сотрудников направлена на реализацию стратегических целей развития компании, утвержденных Советом. При этом среди принципов бизнес-поведения компании – недопущение нарушения прав на самореализацию и развитие партнеров, клиентов и других заинтересованных социальных групп.

5) затраты на мероприятия КСО адекватны их результатам. В результате ООО «Энергонефть Томск» – пример российского предприятия, успешно сочетающего деловую эффективность и соответствие общественным интересам.

б) рекомендации, которые могут быть предложены для совершенствования практики КСО ООО «Энергонефть Томск»:

– в области социального обеспечения сотрудников: Жилищная политика и политика кредитования. Учитывая остроту проблемы с обеспечением жилья и экономическую неэффективность ее решения, предлагается поддержка от ООО «Энергонефть Томск» с помощью экономически эффективного инструмента – выдачи беспроцентного долгосрочного займа. Развитие и практическое внедрение этого вида кредитования позволит повысить привлекательность труда в ООО «Энергонефть Томск»;

– в области благотворительной и спонсорской деятельности в сфере

культуры. Деятельность ООО «Энергонефть Томск» в рамках социальной ответственности способствует не только социально-экономическому развитию российских регионов, но также сохранению традиционных духовных и культурных ценностей. В регионах деятельности ООО «Энергонефть Томск» предлагается регулярно проводить культурно-просветительские мероприятия, благотворительную помощь музеям, театрам и другим учреждениям культуры;

– в области взаимодействия с конкурентами. Предлагается следующая формулировка раздела программы КСО: «В отношениях с конкурентами исходим из понимания того, что здоровая экономическая конкуренция способствует более справедливому распределению товаров и услуг и повышению благосостояния государства и населения. Мы уважаем физические и интеллектуальные права на собственность конкурентов, избегаем применения незаконных методов воздействия на них, в т.ч. и добывания коммерческой и технологической информации с помощью промышленного шпионажа, нечестными, нелегальными или неэтичными средствами».

Мы считаем для себя обязательным соблюдение антимонопольного законодательства и законов конкуренции во имя достижения технического прогресса для всеобщего блага.

Поэтому мы принимаем на себя следующие обязательства:

– способствовать такому конкурентному поведению, которое выгодно в социальном и экологическом плане и при котором демонстрируется взаимное уважение между конкурентами;

– соблюдать правила честной конкурентной борьбы с другими профессиональными участниками рынка;

– избегать недобросовестных соглашений с конкурентами о ценовой политике, сговоров о предложении цен на торгах, распределении рынка и клиентов;

– участвовать в собраниях только законных отраслевых союзов, организаций, ассоциаций и профессиональных объединений;

– в ходе официальных встреч не принимать участия в обсуждении ценообразования конкурирующих компаний и других аналогичных вопросов.

Заключение

Целью данной дипломной работы являлось обоснование на примере деятельности организации ООО «Энергонефть Томск» эффективность использования трудовых ресурсов и разработка проекта совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы, полученные при решении основных задач исследования.

В связи с высокими темпами производства в России остро встал вопрос дефицита трудовых ресурсов и их оптимального использования.

Благодаря эффективной организации труда и рациональному управлению персоналом можно достичь высоких показателей производительности труда.

Именно за счет рациональной организации труда предприятие получает экономию трудовых затрат, а значит выявляются резервы экономии фонда заработной платы и отчисления от него. Правильно организованный труд обеспечивает лучшее использование сырья, материалов, оборудования, энергетических затрат и тем самым влияет на снижение себестоимости продукции.

Во всех экономических системах главной производительной силой является человек, персонал организации. Своим трудом он создаёт материальные и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал во всякой организации или фирме, тем лучше она работает. Люди, персонал служат на предприятии одновременно экономическим ресурсом и основным фактором производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка.

Таким образом, предложенная система проект совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов позволит значительно улучшить эффективность деятельности ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК».

Благодаря правильно разработанной стратегии управления персоналом руководство предприятия нефтяной отрасли ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК»

может создать высокопрофессиональный коллектив, который существенно повысит конкурентоспособность компании.

Разработанные рекомендации можно применять для совершенствования системы управления персоналом не только в ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК», но и в других организациях в сфере энергетики нефтяной отрасли.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследование выполнило поставленные задачи и внесло свой вклад в решение проблемы формирования основных направлений использования трудовых ресурсов организации ООО «Энергоневть Томск».

Список используемых источников

1. Алиев И. М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
2. Береславская В.Л. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.Л. Береславская, Э.М. Гамова, А.А. Жубрин // Экономический анализ: теория и практика, 2008. – № 14. – С. 50-55.
3. Борисов А.Б. Большой энциклопедический словарь. – М.: Книжный мир, 2003. – С. 895.
4. Верховцев А.В. Методические рекомендации по организации кадровой службы / А. В. Верховцев. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 123.
5. Гнеденко Н.П. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов нефтяной компании на основе стимулирования труда / Н.П. Гнеденко // Современные наукоемкие технологии, 2006. – № 5. – С. 70-71.
6. Грейсов Д. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Д. Грейсов – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
7. Журкина Т.А. Поэтапное определение резервов повышению я эффективности использования трудовых ресурсов / Т.А. Журкина // Альманах современной науки и образования, 2012. – № 8. – С. 56-57.
8. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США / В.М. Зубов. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 150 с.
9. Карлоф Б. Деловая стратегия / Б. Карлоф. – М.: Экономика, 1991. – С. 123.
10. Колосова Р.П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 651.
11. Краснопевцева И.В. Оценка влияния роста производительности труда, обусловленного повышением качества рабочей силы, на экономические показатели работы промышленного предприятия / И.В. Краснопевцева // Вестник Казанского технологического университета, 2009. № 1. – С. 198-203.

12. Кузнецова М.Н. Организационные резервы повышения эффективности предприятия / М.Н. Кузнецова // Организатор производства, 2015. – № 1 (64). – С. 63-68.

13. Кутузова Т.Ф. Методические вопросы технико-экономического анализа эффективности использования материально-технических и трудовых ресурсов / Т.Ф. Кутузова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2007. – Т. 18. № 44. – С. 384-386.

14. Ларькова А.С. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии / А.С. Ларькова, Н.В. Бесчастнова // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2012. – № 11. – С. 22-23.

15. Левченко Т.М. Показатели и методы измерения производительности труда / Т.М. Левченко, А.Ф. Шуплецов // Успехи современного естествознания, 2007. – № 2. – С. 85-86.

16. Лясников Н.В. Экономика и социология труда. – М. : КНОРУС, 2012. – С. 149.

17. Масыч М.А., Каплюк Е.В. Анализ влияния показателей обновления основных фондов и заработной платы на рост производительности труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2014. № 11 (38). С. 160-165.

18. Морозова С.Н., Кращенко С.А. Анализ производительности труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов // Вестник международного Института управления, 2014. № 5-6 (129-130). С. 60-70.

19. Назаров М.Г. Производительность труда: измерение, анализ, резервы / М.Г. Назаров. – М.: Экономика, 1977. – 208 с.

20. Нефедов М.А. Совершенствование процесса использования трудовых ресурсов путем повышения эффективности методов обучения на основе использования современных информационных систем / М.А. Нефедов // Качество науки – качество жизни, 2011. – № 2. – С. 36-37.

21. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю.Г. Одегов. – М.: Альфа-Пресс, 2011. 346 с.
22. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – В 2 т. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Т. 2. – С. 404.
23. Пономарева Е.А. Методы повышения эффективности использования трудовых ресурсов / Е.А. Пономарева, Н.А. Мкртчян // Kant: Экономика и управление, 2013. – № 1. – С. 47-50.
24. Прокушев Е.Ф., Прокушев Я.Е. Отбор и оценка персонала как условие роста эффективности использования трудовых ресурсов / Е.Ф. Прокушев, Я.Е. Прокушев // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права, 2007. – № 2. – С. 107-116.
25. Пынтиков А.С. Трудовые ресурсы и эффективность их использования / А.С. Пынтиков // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход, 2013. – Т. 1. – С. 201-206.
26. Рачек С.В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / С.В. Рачек, А.В. Мирошник // Современные проблемы науки и образования, 2013. – № 6. – С. 503.
27. Савченко Н.Н. Показатели производительности труда в технико-экономическом анализе стратегических решений / Н.Н. Савченко // Современные вызовы контроллингу и требования к контроллерам сборник научных трудов VI международного конгресса по контроллингу. Москва, 2015. – С. 226-232.
28. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Пер. с англ / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989.
29. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: ИНФА-М, 1998. – С. 284.
30. Шарипов С., Харисов Г., Колпаков П. Производительность труда как показатель эффективности использования производственных ресурсов / С.

Шарипов, Г. Харисов, П. Колпаков // АПК: Экономика, управление, 2008. – № 8. – С. 41-44.

31. Шатова А.В. Диагностика состояния и использования трудовых ресурсов организации / А.В. Шатова // Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и перспективы Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции, 2015. – С. 181-184.

32. Шаш Н.Н. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях / Н.Н. Шаш, А.И. Бородин // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. Серия: Общественные и гуманитарные науки, 2015. – Т. 1. – № 3. – С. 96-101.

33. Шаш Н.Н. Производительность труда персонала промышленных предприятий: исследование структуры и факторов влияния / Н.Н. Шаш, А.И. Бородин, А.Н. Сорочайкин // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. – № 12 (110). – С. 129–136

34. Шаш Н.Н. Развитие человеческого капитала организации в рамках институциональной модели социально-трудовых отношений / Н.Н. Шаш, А.И.Бородин // Журнал экономической теории, 2014. – № 2. – С. 105–113.

35. Шаш Н.Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании / Н.Н. Шаш. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 368 с.

36. Швецкая В.М. Теория бухгалтерского учета / В.М. Швецкая. – Издательство: Дашков и Ко, 2014. – 257 с.

37. Шевченко О.П. Повышение показателей производительности труда путём эффективной организации труда и рационального управления персоналом // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2014. № 12. – С. 55-59.

38. Экономика труда: учебн. пособие / В.А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2012. – С. 96.

39. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1992. – 127 с.

40. Официальный сайт «Энергонефть Томск» [Электронный ресурс] – Режим доступа: z.energoneft-t.ru (дата обращения 18.03.2016).