

Цель, задачи курсовой работы, объект и предмет изучения

2 слайда по теоретической части

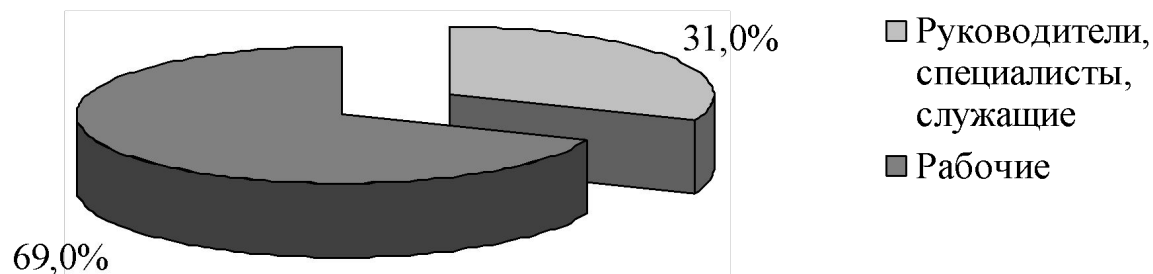
Остальные слайды как пример - Уровни потребностей в обучении

Потребности в обучении возникают на трех уровнях:

1. Уровень фирмы – обучение требуется каждому сотруднику фирмы. Это могут быть технические вопросы, особенно освоение новой компьютерной системы или новой продукции, либо необходимость изменения культуры организации, скажем, в части повышения качества или внимания к потребителям. Так же, как и внедрение новой компьютерной системы, культурные изменения требуют затрат времени и денег, а также большой тщательности при осуществлении. Однако при успешном проведении они могут значительно повысить результативность бизнеса - в общем, на практике подобные изменения следует проводить регулярно;
2. Уровень подразделения – обучение требуется для удовлетворения специфических потребностей подразделения, таких, например, как новый метод учета или новая технология производства;
3. Индивидуальный уровень – обучение, которое помогает отдельным работникам реализовать свой потенциал, исправить промахи или подготовиться к продвижению по службе.

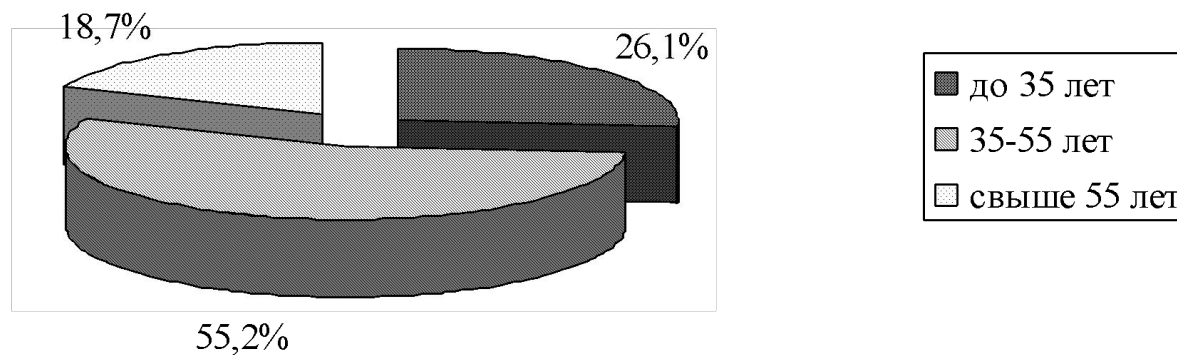
Структура персонала ОАО «ОмскВодоканал» на 2012-2013 года, человек

Категория работников	Численность, чел.			Структура персонала, %		
	2012 год	2013 год	Темп роста, %	2012 год	2013 год	Изменения (+, -)
Рабочие	1404	1356	-3,4	69,3	69	- 0,3
Руководители, специалисты, служащие	618	609	-1,5	30,7	31	+ 0,3
Итого ППП	2022	1965	-2,8	100	100	-
Всего по предприятию	2022	1965	-2,8	100	100	-



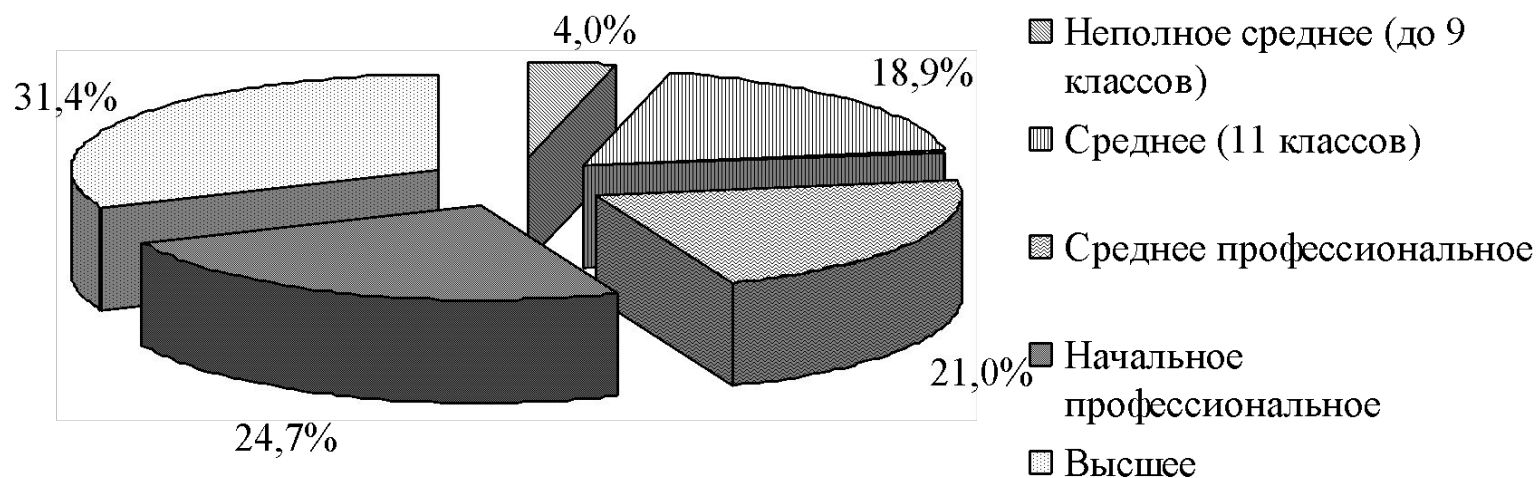
Возрастная структура рабочих кадров ОАО «ОмскВодоканал» (в % к общей численности)

Возраст, лет	2012 год	2013 год
до 35 лет	27,4	26,1
35-55 лет	55,3	55,2
свыше 55 лет	17,3	18,7



Образовательная структура рабочих кадров ОАО «ОмскВодоканал» в 2012 –2013 годах (в % к общей численности)

Уровень образования	2012 год	2013 год	2013 год к 2012 году (+, -)
Неполное среднее (до 9 классов)	3,7	4,0	+ 0,3
Среднее (11 классов)	19,7	18,9	- 0,6
Среднее профессиональное	20,9	21,0	+ 0,1
Начальное профессиональное	24,9	24,7	- 0,2
Высшее	30,8	31,4	+ 0,6



Анализ движения рабочих кадров на ОАО «ОмскВодоканал» за 2012 – 2013 года

№	Показатели	2012 год	2013 год	Абсолютное отклонение
1	2	4	5	6
1	Состояло по списку на начало года	1464	1404	- 64
2	принято	112	79	- 33
3	выбыло	172	127	- 45
	В том числе:			
	неинтересная работа	42	10	- 32
	переезд на другое предприятие	-	4	4
	неудовлетворительная заработная плата	43	39	- 4
	нарушение трудовой дисциплины	27	26	- 1
	по сокращению штатов	60	48	- 12
4	Состояние по списку на конец года	1404	1356	
6	Коэффициент оборота по приёму стр2:стр4	0,08	0,06	–
7	Коэффициент оборота по выбытию стр3:стр4	0,1	0,09	–
8	Коэффициент текучести	0,22	0,15	–
	Стр 2+3 Стр4			

Средний разряд работ и средний разряд рабочих основного производства на ОАО «ОмскВодоканал» за 2012- 2013 года

Наименование	2012 год	2013год	2013 год к 2012 году (+, -)
Средний разряд рабочих на начало года	3,8	4,0	0,2
Средний разряд рабочих на конец года	4,0	4,2	0,2
Средний разряд рабочих за год	3,9	4,1	0,2
Средний разряд работ по основному производству	4,05	4,15	0,1

Рассчитаем число рабочих, которым следует повысить квалификацию.

$$Ч_{р.к} = (\bar{P}_{работ} - \bar{P}_{рабочих}) \times Ч_{р.о.п}$$

где $Ч_{р.к}$ – численность рабочих, которым необходимо повысить квалификацию;

$Ч_{р.о.п}$ – общая численность рабочих по основному производству;

$P_{работ}$ – средний разряд работ;

$P_{рабочих}$ – средний разряд рабочих

$$Ч_{р.к\ 2012} = (4,05 - 3,9) \times 1404 = 211 \text{ человек}$$

$$Ч_{р.к\ 2013} = (4,15 - 4,1) \times 1356 = 68 \text{ человек.}$$

Профессиональное обучение рабочих кадров на ОАО «ОмскВодоканал» за 2011-2013 года

№	Наименование	2011 год	2012 год	2013 год	2013 год в % к 2011 году	Затраты на обучение в 2013 году, тыс. руб.
1	2	3	4	5	6	7
1	всего работников, которые повысили квалификацию, прошли подготовку и переподготовку	127	104	125	98,4	2375,5
	из них: рабочие	63	58	74	117,5	1406,3
2	повысили квалификацию всего	93	52	76	81,7	563,3
	из них: рабочие	29	6	25	86,2	185,3
	в том числе: в учебных заведениях	7	1	–	–	–
	на предприятии	22	5	25	113,6	185,3
3	прошли профессиональную подготовку и переподготовку всего	34	52	49	144,1	1812,2
	из них: рабочие	34	52	49	144,1	1812,2
	в том числе: обучено в первые	3	7	3	100	110,9
	обучено другим (смежным) профессиям	18	32	19	105,5	702,7
	переподготовлено	13	13	27	207,7	998,6
4	обучено в связи с сокращением	21	18	–	–	–

Экономическая эффективность совершенствования системы подготовки и обучения специалистов рабочих специальностей (на примере ОАО «ОмскВодоканал»)

На предприятии используется формула позволяющая рассчитать рост производительности труда вследствие повышения квалификации рабочих.

$$\begin{aligned} \Pi_p &= (P_{ск} - P_{си}) * I * Y * 100, \text{ где} \\ Y &= (Ч_p / Ч_{ппп}), \text{ где } Ч_p - \text{численность рабочих, } Ч_{ппп} - \text{численность ППП,} \\ Y &= (1356 / 1965) = 0,69 \\ \Pi_{p2013} &= (4,2 - 4,0) * 0,2 * 0,69 * 100 = 2,76 \%. \end{aligned}$$

Рассчитаем сумму снижения себестоимости по формуле:

$$\begin{aligned} \mathcal{E}_c &= C_{сисх} * ((P_{сз} - P_{пт}) / (100 + P_{пт})) * d_{зп}, \\ \mathcal{E}_c &= 1399564,74 * ((5,4 - 16,4) / (100 + 16,4)) * 0,2 = - 26452,3 \text{ тыс. руб.} \end{aligned}$$

Годовой экономический эффект рассчитывается путем вычитания из общей суммы снижения себестоимости расходов на осуществление мероприятий по повышению квалификации по следующей формуле:

$$\begin{aligned} \mathcal{E}_{эф} &= \mathcal{E}_c - Z_{тек} - Z_{ед} * E_{п} \\ \mathcal{E}_{эф} &= 26452,3 - 2375,5 - 123,7 * 0,15 = 3592,97 \text{ тыс. руб.} \end{aligned}$$

Рассчитываем срок окупаемости затрат по следующей формуле:

$$\begin{aligned} C_{ок} &= (Z_{ед} / (\mathcal{E}_c - Z_{тек})) \\ C_{ок} &= 3592,97 / (26452,3 - 2375,5) = 0,15 \text{ года} \end{aligned}$$

Выводы и заключения по всей работе



Спасибо за внимание!