

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

УПРАВЛЕНИЕ ДОХОДНОСТЬЮ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Иллюстративный материал к выпускной квалификационной работе

Автор: Магда Евгений Григорьевич

Научный руководитель: Мишулина Ольга Владимировна, доктор
экономических наук, профессор

Рецензент:

Костанай, 2020

Объект
исследования

доходность хозяйственной
деятельности ИП Oil Центр

Предмет
исследования

процесс управления доходностью
деятельности предприятия

Цель
исследования

совершенствование управления
доходностью хозяйственной
деятельности ИП Oil Центр

Задачи:

- 1) изучить теоретические основы управления доходностью деятельности предприятия;
- 2) охарактеризовать организационные особенности хозяйственной деятельности ИП Oil Центр;
- 3) проанализировать динамику показателей доходности деятельности предприятия;
- 4) проанализировать эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия;
- 5) разработать мероприятия, реализация которых позволит предприятию в перспективе совершенствовать управление доходностью хозяйственной деятельности предприятия.

Уровень доходности предприятия показывает эффективность работы всей структуры и всех уровней производства.

Основные показатели доходности – прибыль и рентабельность.

Факторы эффективного управления доходностью хозяйственной деятельности

Ускорение
производственных
процессов и
сокращение
производственного
цикла

Широкое
использование
организационно-
технологических
методов и средств

Обеспечение
выпуска
продукции
высокого
качества

Создание
внутри-
фирменной
системы
обеспечения
качества

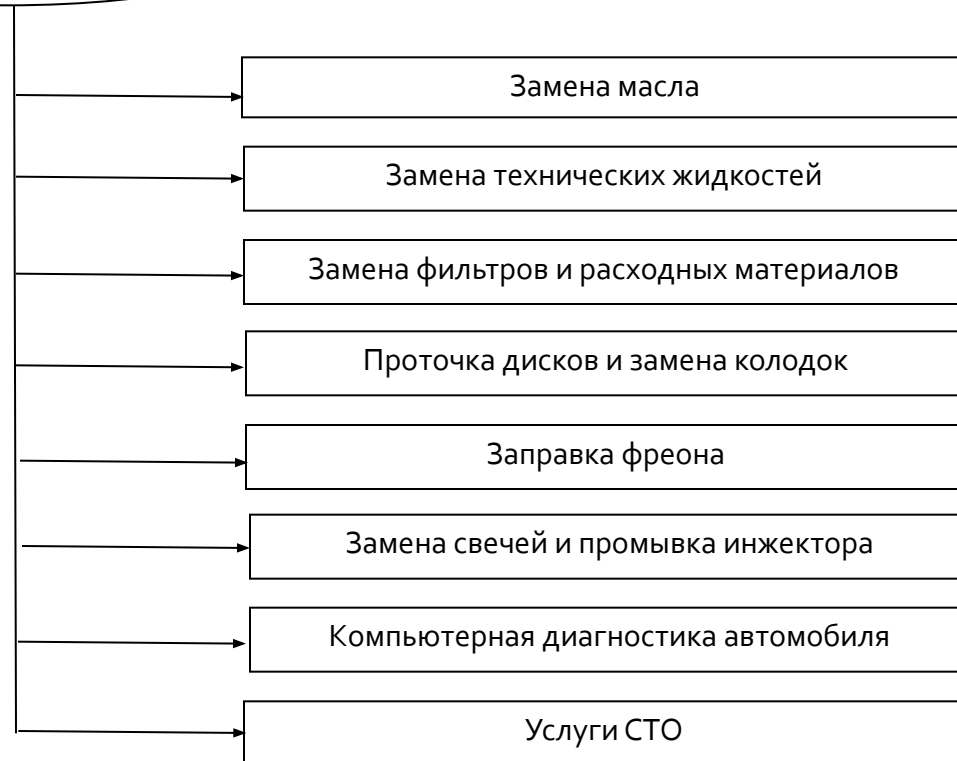
Активизация
человеческого
фактора,
совершенствование
управления
трудовыми
ресурсами

Повышение
квалификации и
уровня подготовки
работников, рост
производительности
труда

Устранение
(сокращение)
потерь

Формиро-
вание
бережливого
производства

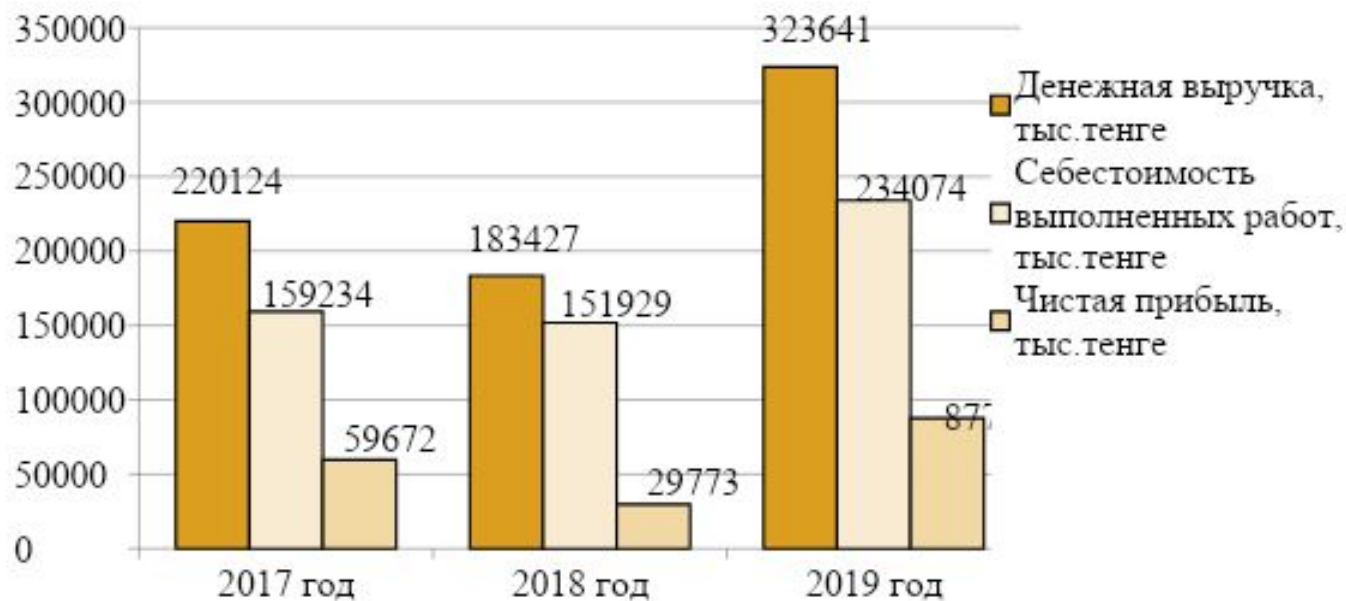
Виды услуг, оказываемых
ИП Oil Центр



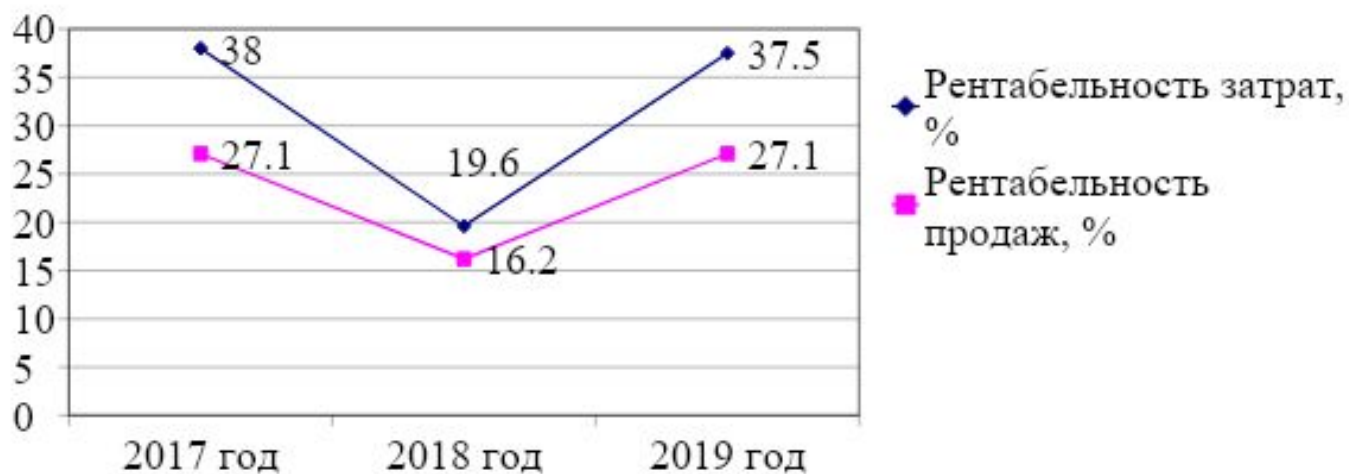
Пункты ИП Oil Центр расположены в городе Костанайе по адресам:

- 1) 9-й микрорайон, 6;
- 2) ул. Каирбекова, 229а;
- 3) ул. Карбышева, 4/2;
- 4) пр. Н.Назарбаева, 133;
- 5) пр. Абая, 60/1;
- 6) ул. Кобыланды-Батыра, 28/1.





Динамика финансовых результатов деятельности ИП Oil Центр



Динамика показателей доходности хозяйственной деятельности ИП Oil Центр

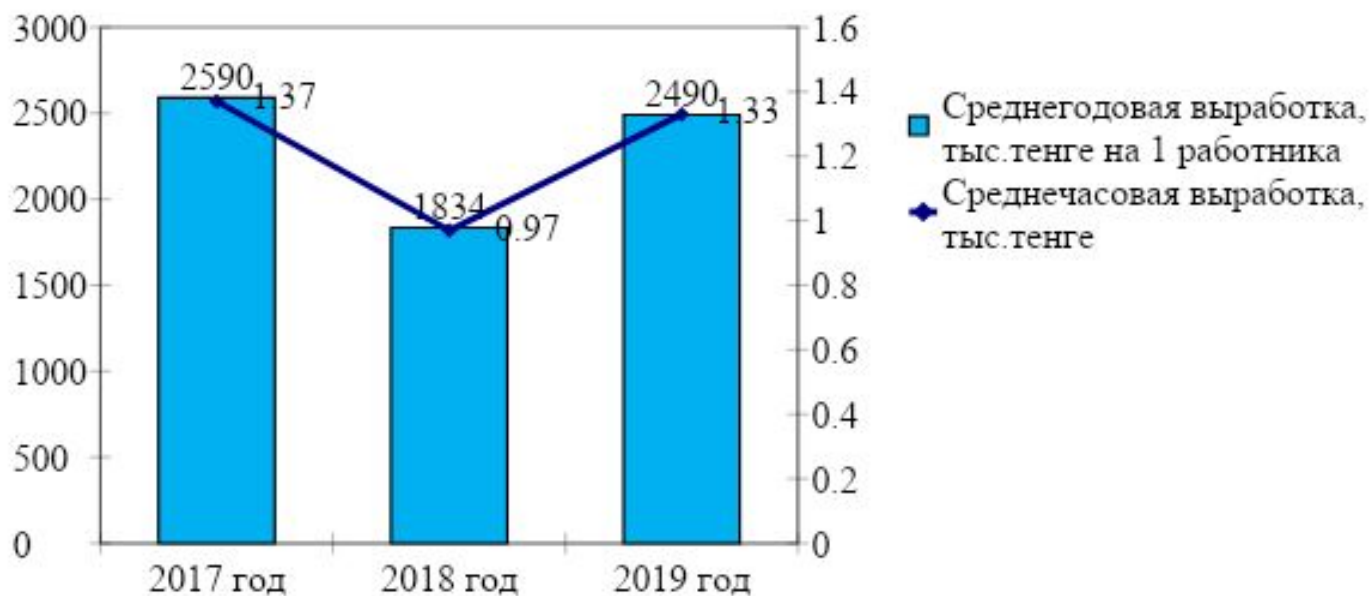
Таблица 1 – Анализ структуры персонала предприятия по категориям работников

Показатели	2017 год		2018 год		2019 год		Отклонение (2019 от 2017)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Среднесписочная численность, всего, в т.ч.:	85	100	100	100	130	100	55	53
Рабочие	66	76	80	80	104	80	38	58
Служащие	3	4	3	3	3	2	–	–
Специалисты	8	11	9	9	12	9	4	50
Руководители	8	9	8	8	11	9	3	38

Таблица 2 - Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

Категория персонала	Среднесписочная численность в 2017 году, чел.			Среднесписочная численность в 2018 году, чел.			Среднесписочная численность в 2019 году, чел.		
	план	факт	%	план	факт	%	план	факт	%
Среднесписочная численность, всего, в т.ч.:	83	85	103	97	100	103	124	130	105
Рабочие	66	66	100	80	80	100	100	104	104
Служащие	2	3	150	2	3	150	2	3	150
Специалисты	8	8	100	8	9	104	12	12	100
Руководители	7	8	103	7	8	102	10	11	110

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год	Абсолютный прирост, 2019 к 2017	Относительный прирост 2019 к 2017, %
Среднесписочная численность рабочих, чел.	85	100	130	45	52,9
Явочный фонд рабочего времени, дни	237	237	234	-3	-1,3
Продолжительность рабочего дня, часов	8	8	8	-	-
Фонд рабочего времени, часов	161160	189600	243360	82200	51,0





Соотношение темпов роста показателей производства продукции и наличия трудовых ресурсов в ИП Oil Центр в периоде 2017-2019 гг.



Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов в ИП Oil Центр

проблемы	мероприятия	ожидаемый результат
Слабо разработанная система адаптации и обучения персонала предприятия	Разработка Программы быстрой адаптации и обучения кадров и обоснование методов оценки ее эффективности	Формирование у работников предприятия правильных динамических стереотипов и их постоянное совершенствование
Необоснованно высокий темп роста среднесписочной численности работников	Оптимизация численности персонала путем вывода непрофильных видов работ и их передачи на аутсорсинг	– годовая экономия затрат на оплату труда 1660 тыс.тенге в год; – прирост годовой производительности труда на 163 тыс.тенге на 1 работника.
Снижение среднечасовой производительности труда	Рационализация графика выхода на работу	Прирост среднечасовой выработки на 5 %

I этап. Составление тематики тренингов на основании реальных проблем

Тематика основных тренингов и семинаров для обучения консультантов:

- технологические процессы помола, размола и просеивания;
- мукомольные свойства продовольственных и продажных культур;
- условия эффективной работы обслуживаемого оборудования.

II этап. Проведение тренинга или семинара

Разработка вариантов проведения тренинга:

Вариант 1. Работники проходят тренинг на базе предприятия в течение 8–9 часов (1 день) группа не более 10 человек.

Вариант 2. Работникам каждого цеха в течение 1–2 часов за 1–2 дня дается материал + раздаточные пособия.

Вариант 3. Определяются наиболее обучаемые консультанты (всего не более 5 человек), проходят тренинг, после чего проводят мастер – класс для остальных работников.

III этап. Составление порядка оценки эффективности обучения.

Выбор методов оценки эффективности обучения:

- диалоги работников и непосредственных руководителей;
- тесты;
- анкеты.

Таблица 5 - Методы оценки эффективности обучения

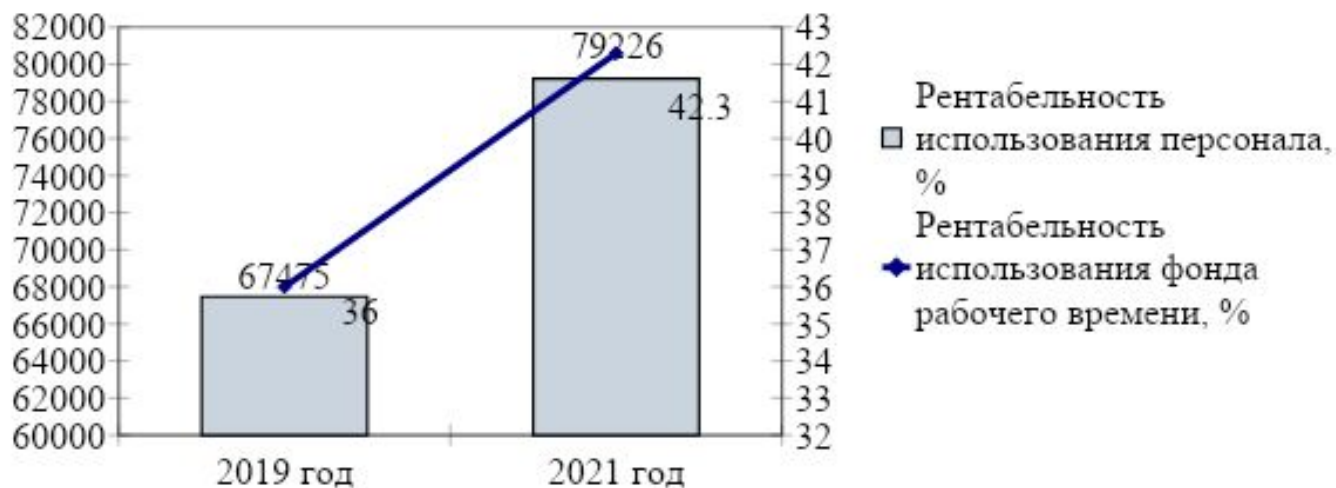
Уровень оценки	Способы и методы оценки	Тип результата
1 Уровень реакции	1 Оценочная анкета в конце тренинга. 2 Опросы участников тренинга, сделанные руководством компании	Мнение участников
2 Уровень усвоенных знаний и навыков	1 Экзамены, тесты. 2 Цифровые замеры (результаты предтренинговой анкеты сравниваются с результатами после тренинговой анкеты).	1 Получение конкретных знаний. 2 Повышение профессиональной мотивации. 3 Преодоление устойчивых стереотипов мышления.
3 Уровень изменения поведения	1 Наблюдение за работой сотрудника, прошедшего обучение, на рабочем месте. 2 Сбор материала для аттестации, содержащего описание примеров эффективного и неэффективного поведения при исполнении должностных обязанностей. 3 Проведение специализированных интервью.	Системное применение полученных на тренинге знаний на рабочем месте
4 Уровень эффекта	Изменение качественных показателей: - рост удовлетворенности покупателей; - известность компании; - улучшение психологического климата; - уменьшение текучести кадров; Изменение количественных показателей: - объема продаж; - нормы прибыли; - коэффициента рентабельности.	1 Личные наблюдения руководства предприятия. 2 Отслеживание процента текучести кадров. 3 Расчет экономических показателей
5 Уровень возврата инвестиций	Расчет финансовых коэффициентов, таких как: - отношение расходов на обучение к общим расходам; - расходы на обучение одного работника; - доход в расчете на одного работника.	Возврат инвестиций в обучение

Таблица 6 – Расчет экономического эффекта от оптимизации численности персонала

Показатели	Значение показателей
Сокращение уборщиков производственных помещений подразделений, чел.	8
Заработная плата одного уборщика, тыс.тенге в год	660
Экономия фонда заработной платы, тыс.тенге в год	5280
Оплата услуг работников клининговой компании, тыс.тенге в год	3620
Годовой экономический эффект (экономия затрат), тыс.тенге в год	1660
Прирост производительности труда, тыс.тенге на 1 чел. (среднегодовой выработки)	163

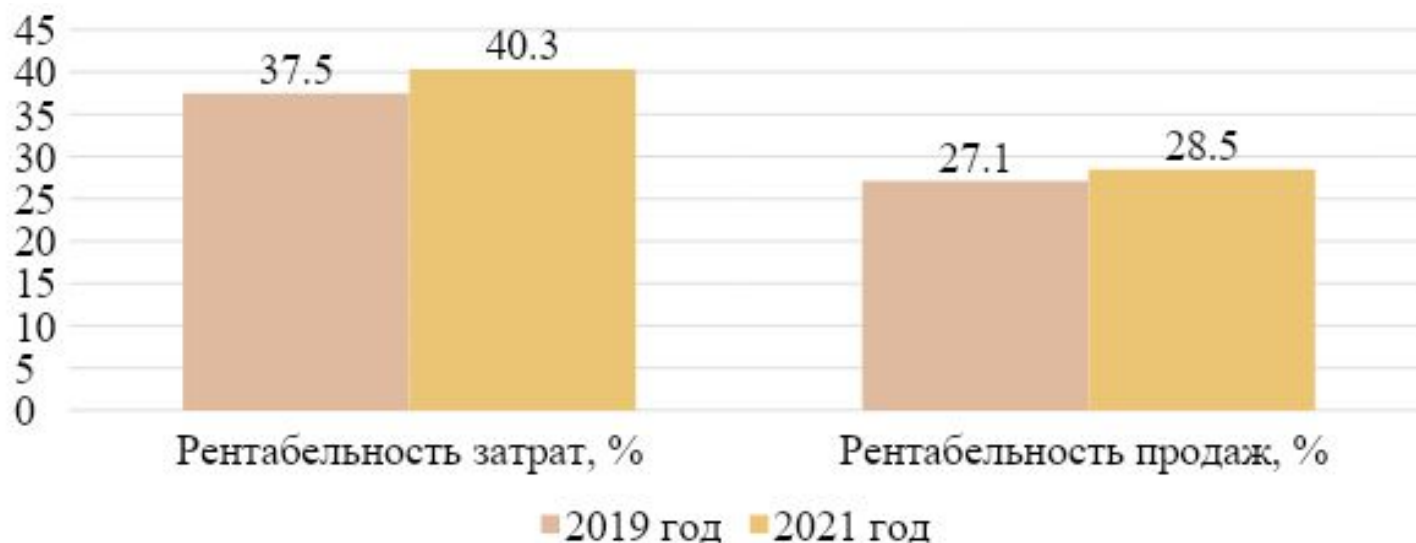
Виды графиков выхода на работу и их характеристика	Действующий график выхода на работу - двухбригадный	Предлагаемый график выхода на работу - комбинированный (двухбригадный + ленточный)
Продолжительность рабочего дня 1 работника	11 час 30 мин	8 час
Преимущества	<ol style="list-style-type: none"> 1 Постоянный состав бригады. 2 Высокая ответственность работников за выполнение производственного задания. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Более равномерная загруженность работников. 2 Снижение утомляемости. 3 Прирост среднечасовой производительности труда на 5 %.
Недостатки	<ol style="list-style-type: none"> 1 Неравномерная загруженность работников. 2 Большая продолжительность рабочего дня. 3 Повышение утомляемости работников. 4 Ухудшение качества производимой продукции. 5 Снижение производительности труда. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Усложнение контроля за выходом на работу. 2 Снижение ответственности за выполнение производственного задания

Показатели	2019 год	2021 год	Абсолютный прирост, тыс. тенге	Относительный прирост, %
Денежная выручка, тыс.тенге	323641	339628	15987	4,9
Среднесписочная численность рабочих, чел.	130	122	-8	-6,2
Фонд рабочего времени, часов	243360	228384	-14976	-6,2
Среднегодовая выработка, тыс. тенге на 1 работника	2490	2784	294	11,8
Среднечасовая выработка, тыс. тенге	1,33	1,49	0,16	12,0



Эффективность использования трудовых ресурсов в ИП Oil Центр на перспективу

Показатели	2019 год	2021 год	Абсолютный прирост, тыс.тенге	Относительный прирост, %
Денежная выручка, тыс.тенге	323641	339628	15987	4,9
Себестоимость реализованных услуг, тыс.тенге	234074	239983	5909	2,5
Чистая прибыль, тыс.тенге	87718	96656	8938	10,2



Доходность хозяйственной деятельности ИП Oil Центр на перспективу



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**