



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Экономики и управления»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

**На тему «Разработка мероприятий по повышению уровня производительности труда»
(на примере МУП «Туапсинское СДРСУ»)**

Исполнитель Хачатрян Гаик Геворгович

Руководитель к.э.н., доцент Яйли Дмитрий Ервантович

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой _____

доктор экономических наук, профессор

Темиров Денилбек Султангириевич

« ____ » _____ 2017 г.

Туапсе
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1 Теоретические и методические аспекты оценки производительности труда	6
1.1 Понятие и сущность производительности труда	6
1.2 Методы определения и измерения производительности труда	16
1.3 Основные факторы, влияющие на рост производительности труда и определение эффективности темпов роста производительности труда	21
Глава 2 Анализ и оценка эффективности деятельности МУП «Туапсинское СДРСУ»	33
2.2 Анализ производственно-экономической деятельности исследуемого объекта.....	35
2.3 Анализ и оценка уровня производительности труда	42
Глава 3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда на предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ»	46
Заключение.....	55
Список использованной литературы.....	58

Введение

По мере становления рыночной экономики возрастает значение проблемы повышения производительности труда и эффективности производства. Опыт высокоразвитых стран показывает, что решение этой проблемы возможно лишь на основе научно обоснованного управления трудом. Главная цель такого управления — установить, с одной стороны, необходимые затраты труда в процессе производства, а другой — пути их эффективного снижения.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется тем, что анализ уровня производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени штата сотрудников.

Для того, чтобы работать надлежащим образом, необходимо своевременное исполнение расчетов с поставщиками, покупателями, другими предприятиями, финансовыми системами, банками и сотрудниками, организация должна иметь необходимые финансовые ресурсы. Так установлено что финансовые ресурсы компании, при необходимых условиях должны формироваться так, чтобы происходил устойчивый рост производства, продаж, доходов, прибыли и других показателей экономической деятельности, и в тоже время качество и эффективность управления улучшалось.

В условиях рынка предприятия поставлены в такие условия, когда они заинтересованы в эффективном и высокопроизводительном труде. Прибыль, полученная коллективом, становится главным источником производственного, технического и социального развития предприятия, усиливает зависимость оплаты труда от его конечных результатов.

Тема выпускной квалификационной работы – «Определение мероприятий по повышению производительности труда на предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ».

Комплекс вопросов, связанный с совершенствованием использования трудовых ресурсов, занятых в основной деятельности строительных компаний,

имеет целью упорядочить тарифные условия оплаты труда, установить обоснованные соотношения уровней заработной платы различных профессионально-квалификационных групп в зависимости от сложности труда, ответственности и квалификации работников.

Установление дифференцированной системы оплаты труда связано с повышением уровня организации и нормирования труда, это подчёркивает актуальность темы исследования.

Объектом исследования является МУП «Туапсинское СДРСУ»

Предметом исследования является – уровень производительности труда и факторы влияющие на её повышение.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование возможности роста уровня производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ».

Поставленная цель обусловила **задачи**, которые решались в ходе дипломной работы:

- изучить сущность и методы определения производительности труда на предприятиях;
- рассмотреть основные факторы, влияющие на производительность труда;
- исследовать статистику производительности труда;
- выполнить анализ производительности труда объекта исследования и определить факторы, влияющие на производительность труда;
- разработать мероприятия по повышению производительности труда.

В выпускной квалификационной работе использовалась учебная, научная литература; финансовые отчеты; нормативные данные, отчеты отдела управления персоналом.

Структура работы представлена первой главой, где рассматриваются теоретические основы производительности труда в системе управления персоналом, ее сущность, методы определения и измерения производительности труда, а также статистика производительности труда в строительных компаниях.

Во второй главе дается анализ структуры персонала, анализируются трудовые показатели для определения показателей производительности труда МУП «Туапсинское СДРСУ»

В третьей главе в качестве рекомендаций рассматриваются направления по повышению производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ»

Информационно-методическое обеспечение. Для разработки бакалаврского проекта использовалась работы следующих авторов: Агеева О.А., Петровой Е.В., Горелова Н.В., Горфинкеля В.Я., Генкина Б. Н., Остапенко Ю.М. и др. а также материалы периодической печати. Практическую основу анализа составляет финансовая отчетность МУП «ТСДРСУ»

Общий объём работы состоит из 59 страниц, 8 таблиц, 9 рисунков и 26 источников литературы.

Глава 1 Теоретические и методические аспекты оценки производительности труда

1.1 Понятие и сущность производительности труда

Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, то есть она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда [6, с. 84].

В странах с развитой рыночной экономикой при оценке ее состояния аналитики широко используют такие категории, как «производительность труда», «нормирование труда», «мотивация труда», рассматривая их во взаимосвязи. Несмотря на это, в сознании ряда российских экономистов категория производительности труда отождествляется с реалиями плановой социалистической экономики, хотя ход развития социально-трудовых отношений объективно свидетельствует о признании необходимости учета и контроля уровня эффективности труда, в том числе в рамках предприятий и организаций. В результате осуществления экономических реформ показатель производительности труда в России попал под своеобразное «сокращение», но настоящие экономисты и бухгалтера, всегда используют этот показатель в качестве критерия экономического роста, и количество научных изданий по проблемам производительности труда на сегодняшний день так же как и прежде является неотъемлемым в анализе хозяйственной деятельности.

Включение мероприятий по повышению производительности труда в механизм реализации рыночных реформ связано с тем, что одной из главных отрицательных макроэкономических тенденций сегодня в России является опережающий рост реальных доходов в сравнении с ростом производительности труда. Это способствует дальнейшему развитию инфляционных процессов: так, например, в 2012 г. прирост денежной массы оказался примерно в 1,5 раза меньше прироста реального продукта в

фактических ценах. Вероятно, этим и обусловлено, то обстоятельство, что в последнее время в средствах массовой информации, в сообщениях о заседаниях правительства страны все учащее употребляется понятие «производительность труда» [8, с. 127].

Финансовое положение компании может быть устойчивым, неустойчивым (до кризиса) и кризис. Способность организации своевременно производить уплаты, чтобы финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных временных промежутках, говорит о его устойчивом финансовом положении и наоборот [5, с. 236].

Мировой опыт свидетельствует о том, что повышение производительности труда в масштабах национальной экономики возможно в условиях стабильного притока долгосрочных инвестиций в реальный сектор и устойчивого снижения годовых темпов инфляции до 10 %-ной отметки. Это подчеркивает значение показателя производительности труда как одного из рычагов государственного макроэкономического управления [9, с. 144].

Низкий уровень производительности труда в обществе является одним из ключевых элементов так называемого круга отсталости, в рамках которого прослеживается влияние уровня развития человеческого капитала на результативность общественного производства (рис. 1).



Рис. 1. Влияние уровня человеческого капитала на результативность общественного труда [12, с. 209]

Из-за малого уровня экономического развития страна не выделяет достаточных средств для народного образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Это обуславливает отсталость системы образования, вследствие чего создается недостаток квалифицированной рабочей силы, недостаток специалистов, что тормозит повышение производительности труда, а неспешные темпы ее роста являются важнейшей причиной отсталости экономики, которая не может выделить необходимые инвестиции в образование для кардинального изменения существующего положения. Это наглядно иллюстрирует влияние системы развития персонала на экономику, безопасность и развитие человеческого капитала.

Значение роста производительности труда как фактора экономического развития производства объективно велико, и оно не может быть сыгнорировано в практике управления организациями. Здесь принципиально важным является выбор наиболее отвечающего интересам и целям организации подхода к процессу управления производительностью труда.

Одним из важнейших условий обеспечения финансово-экономической устойчивости работы предприятий и организаций является соблюдение рациональных соотношений в темпах роста производительности труда и заработной платы. Взаимосвязь между этими показателями допустимо трактовать в виде управленческого принципа, который может быть сформулирован, во-первых, как принцип справедливости, согласно которому, если работник повысил производительность труда, то ему обязательно должна быть выплачена дополнительная заработная плата. Во-вторых, как принцип рациональной организации оплаты труда, когда дополнительная заработная плата выплачивается только при росте производительности. И, в-третьих, как принцип эффективности, в соответствии с которым темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Эти аспекты, так или иначе, находят отображение в методиках, позволяющих практически организовать выплату дополнительной заработной платы на основании конкретных цифровых расчетов [1, с. 246].

В общем случае методика повышения заработной платы в зависимости от роста производительности труда содержит несколько этапов, в число которых входят:

- определение границ субъекта труда;
- измерение производительности труда;
- определение источника финансирования дополнительной заработной платы;
- определение общего размера фонда оплаты труда, направляемого на дополнительное поощрение работников в связи с ростом производительности;
- распределение общего фонда дополнительной заработной платы между субъектами труда [13, с. 59].

Методика ориентирована на несколько или на один из субъектов труда: отдельных работников, их группы или всех работников предприятия. От решения этого вопроса зависит осуществление других этапов методики. Более того, в зависимости от выбранного субъекта труда по-разному может быть измерена производительность, а ее уровень может изменяться в разных направлениях.

Источник финансирования дополнительной заработной платы в связи с ростом производительности труда может быть увязан (не увязан) с ее положительной динамикой. Например, дополнительная заработная плата может быть выплачена (не выплачена) повысившему выработку работнику даже в случае, если производительность труда по предприятию в целом за отчетный период не возросла, а следовательно, не привела к получению дополнительных доходов или экономии средств.

От выбора границ субъекта труда зависит не только объем дополнительной заработной платы, но и алгоритм ее определения. При групповом или системном субъекте труда требуется разработка алгоритма распределения дополнительной заработной платы, который может выглядеть по-разному в зависимости от характера и степени структуризации субъекта

труда.

На практике производительность труда в отраслях народного хозяйства в целом и в частности в строительной отрасли, измеряется отношением приведенной продукции к средней численности эксплуатационного контингента. В теоретическом отношении ни числитель, ни знаменатель этого отношения не являются бесспорными. В печати периодически с разной степенью интенсивности обсуждаются методы измерения продукции транспорта. Однако, по нашему мнению, при этом недостаточное внимание уделяется измерению объема продукции и его динамики с учетом качества именно в части измерения производительности труда. Этот аспект носит сущностный, а не просто измерительный характер. Верное решение позволит избежать парадоксальных ситуаций, в которых принцип соотношения производительности и оплаты труда не может быть реализован [4, с. 85].

Предлагаемый метод исчисления показателя производительности труда сводится к следующему: объем продукции в натуральном выражении умножается на коэффициент качества продукции, который, в свою очередь, определяется отношением текущего уровня качества продукции к эталонному. Коэффициент качества может быть больше, меньше или равен единице. Если коэффициент больше единицы, растет числитель формулы производительности труда, что при неизменном знаменателе и объеме продукции служит индикатором роста самой производительности. При значениях коэффициента меньше единицы картина противная. Равенство единице означает, что параметр качества не оказывает влияния на уровень производительности труда.

Обоснование необходимости определения числителя который является отражателем показателя производительности труда с учетом качества продукции содержит ряд аргументов.

Во-первых, согласно экономической теории, которая долгие годы в нашей стране считается доминирующей, производительность труда определяется отношением к рабочему времени не объема продукции в натуральном выражении, а количества произведенных потребительных

стоимостей. Потребительная стоимость представляет собой совокупность потребительских свойств, каждое из которых оценивается в единицах полезности. Величина полезности характеризуется степенью соответствия потребительских свойств конкретным потребностям. Степень удовлетворения той или иной потребности зависит не только от количества выпущенной продукции, но и определяется качеством каждой ее единицы.

Во-вторых, возможна ситуация, когда руководством предприятия для конкретных работников или их групп установлено задание по росту качества продукции, но не по ее объему. Если повышение заработной платы осуществляется только в зависимости от качества продукции, то динамика производительности труда перестает иметь для работника мотивационное значение. В случае, когда заработная плата повышается в зависимости от роста производительности труда, исчисленной без учета качества, теряет смысл задание по качеству продукции. В условиях, когда дополнительная заработная плата выплачивается и за повышение качества, и за рост традиционно исчисляемой производительности труда, мотивация работника к труду заметно возрастает, а чему и соответствует предлагаемый метод расчета [14, с. 96].

Предлагаемый способ может быть представлен так, будто традиционный показатель производительности труда умножается на коэффициент качества, и с точки зрения математики это действительно допустимо. Однако по своей сути коэффициент качества продукции связан только с числителем формулы производительности и предлагается он как способ приведения количества выпускаемой продукции к объему потребительных стоимостей.

В-третьих, даже если задание по качеству не сформулировано как цель и как критерий дополнительной заработной платы, объективно может отсутствовать возможность роста объема продукции в натуральном выражении.

Принятие решения об эталонном уровне качества предоставляемых услуг должно предопределяться характером эталона и способом его расчета. По своему характеру эталон качества может быть идентифицирован в одном из

трех вариантов: как существующий отечественный или зарубежный стандарт по продукции или ее потребительским свойствам, как плановое задание по качеству транспортной продукции и как фактический средний уровень качества продукции за несколько предыдущих отчетных периодов.

По способу расчета эталонный уровень качества может быть определен как интегральный показатель, учитывающий характеристики всех или нескольких потребительских свойств продукции, или как частный показатель, характеризующий одно доминирующее свойство {при условии сохранения других).

Источником финансирования дополнительной заработной платы является дополнительный доход от продажи предоставления дополнительных услуг и (или) экономия средств, полученных в результате роста производительности труда. Для дополнительного вознаграждения работника (группы работников) за индивидуальные (групповые) показатели производительности труда могут быть использованы другие финансовые источники, тем более, если в целом по предприятию роста производительности не произошло, а внутрипроизводственные нормативные положения составлены таким образом, что руководство предприятия обязано выплачивать дополнительную заработную плату за индивидуальные (групповые) показатели производительности независимо от других обстоятельств. Специальный источник дополнительной заработной платы может формироваться в том случае, если речь идет не о вознаграждении состоявшегося роста производительности труда, а о мотивации высокопроизводительного труда в будущем. Здесь уместно говорить о вложении средств в человеческие ресурсы с ожиданием окупаемости затрат в течение ближайшего времени [26, с. 31].

Для определения размера дополнительной заработной платы, связанного с ростом производительности труда, требуется четкий однозначный алгоритм, при разработке которого следует принять решения по ряду вопросов.

Прежде всего, необходимо установить основание дополнительных выплат: будут ли они осуществляться за фактический рост производительности

или (и) за повышение ее планового задания.

Далее следует установить, какой из прошлых периодов надо взять за базу сравнения. Это может быть период, непосредственно предшествующий отчетному или отстоящий от него на несколько шагов. В последнем случае требуется наличие важных организационно-экономических предпосылок для решения этого вопроса и контроля за потерей или возрастанием их актуальности во времени с тем, чтобы база сравнения регулярно пересматривалась или какой-то срок оставалась неизменной.

Помимо перечисленного необходимо однозначное установление периода сравнения - год, квартал или месяц. От этого зависит периодичность сопоставления динамики производительности труда и дополнительных выплат при ее росте. Наиболее приемлемой величиной периода представляется квартал. Данные за месяц не успевают отразить устойчивый вклад работников в повышение производительности. Кроме того, ежемесячная обработка данных может вызвать неоправданно возрастание расходов на содержание информационных управленческих систем. Данные за год, чрезмерно усреднены во времени и не отражают существенные, том числе сезонные, изменения производительности. Дополнительные выплаты по заработной плате, которые осуществляются раз в год делали бы слишком длинным временной мотивационный интервал а управляющие мотивационные воздействия на работников - редкими и менее результативными [21, с. 51].

Следующим важным моментом является естественно разработка алгоритма расчета добавочного фонда заработной платы, в котором следует выделить три основные элемента: вид вычислительной шкалы; уровень ставки заработной платы: ограничения по ее росту.

На практике могут применяться вычислительные шкалы следующих видов. Во-первых, равномерная шкала, когда всякому проценту повышения производительности труда соответствует один и тот же процент роста заработной платы. Во-вторых, шкала может быть равномерно или прогрессивно спадающей, если с ростом производительности труда ставка роста заработной

платы уменьшается равномерно или прогрессивно с каждым процентом роста производительности или выбранным интервалом ее изменения. В-третьих, может быть применена равномерно или прогрессивно возрастающая шкала, когда с ростом производительности труда ставка повышения заработной платы увеличивается в различных вариантах.

Уровень ставки возрастания заработной платы выражает сравнительную меру ее изменения по отношению к динамике производительности труда, например 0,5 % или 0,7 % за каждый процент повышения производительности труда. Теоретически ставка динамики заработной платы должна быть не только с положительным, но и отрицательным знаком, указывающим на снижение заработной платы при отрицательной динамике производительности. На практике внедрение такого подхода может вызвать сопротивление работников, поскольку снижение заработка всегда воспринимается болезненно. В процессе регулирования подобной ситуации заработная плата должна выполнять одну из своих важных функций - компромиссную, которая проявляется в том, что определенные аспекты организации и политики заработной платы, а также ее конкретные выплаты осуществляются с целью предотвращения или урегулирования социальных конфликтов [15, с. 95].

Снижение заработной платы в связи с падением производительности труда так же справедливо, как и ее повышение с ростом производительности. Соблюдение принципа справедливости в деятельности любых организационных систем является одним из условий их жизнеспособности. Однако в ряде случаев администрации предприятия следует, прежде всего, руководствоваться принципом приоритета целостности, согласно которому она имеет право отступать от справедливости, но только тогда, когда ее приоритетное соблюдение могло бы привести к потере социальной устойчивости и гибели организационной системы.

Третий элемент алгоритма расчета дополнительной заработной платы - ее ограничения - может отсутствовать или иметь место, принимая разные значения. Любое административное ограничение возможностей объективного

роста заработной платы должно иметь обоснование и не снижать степени мотивационного воздействия иных управленческих воздействий и эффективности внутрифирменных правовых норм, регламентирующих их последовательность.

Не прямо, но тесным образом с ростом производительности труда связан порядок определения «права» на фонд заработной платы по каждому предприятию.

Последний пятый этап методики повышения оплаты труда в зависимости от роста производительности связан с распределением фонда дополнительной заработной платы между различными субъектами труда. Для этого надобен понятный и объективный мерил, которым мог бы стать вклад субъекта труда в динамику совместной производительности.

Дополнительные нелегкости возникают и в связи с разнородной структурой показателя приведенной продукции. В таких условиях вклад в производительность может быть оценен лишь с помощью весовых (долевых, рейтинговых) коэффициентов, которые по своей природе в значительной степени условны. Но не большей мерой условности обладают подобные коэффициенты, если их использовать для оценки вклада субъектов труда в доходы [10, с. 123].

Отечественный и зарубежный опыт свидетельствуют, что развитие рыночных отношений приводит к большей актуализации дохода, и вклад работников в его формирование имеет не меньшее значение, чем в производительность. Однако и натуральный метод измерения производительности труда достаточно перспективен, в том числе в определении вклада работников в общую производительность.

Дифференциация самой производительности и вклада каждой из групп в общую производительность и доходы позволят более объективно оплачивать труд и целенаправленно оказывать мотивирующие управленческие воздействия [3, с. 158].

Представляется целесообразным функциональные различия между

производством и продажей продукции, работ услуг отражать в бюджете производства и в бюджете продаж, которые являются элементами создаваемой системы бюджетного управления каждого предприятия.

1.2 Методы определения и измерения производительности труда

Производительность труда является наиболее важным элементом в системе трудовых показателей и занимает ведущее место в системе показателей, характеризующих эффективность общественного производства.

В производстве продукции участвуют живой и прошлый (овеществленный) труд. Живой труд затрачивается работниками при осуществлении текущих производственных процессов. Прошлый труд был затрачен на более ранних и других стадиях производства или в других отраслях народного хозяйства и используется для производства продукции.

Производительность труда характеризует результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Следует различать: производительность общественного труда в целом по народному хозяйству; локальную или групповую производительность труда, т.е. производительность труда в отрасли, подотрасли; индивидуальную производительность труда, т.е. производительность труда на предприятии в целом, в цехе, в бригаде, на участке, на рабочем месте.

Производительность общественного труда отражает затраты живого и прошлого труда.

Локальная и индивидуальная производительность труда отражает затраты живого труда на производство единицы продукции.

Производительность общественного труда определяется делением национального дохода на численность работников, занятых во всех отраслях материального производства.

Для характеристики локальной и индивидуальной производительности

труда могут использоваться следующие показатели: выработка продукции, трудоемкость продукции [12, с. 56].

Выработку продукции за единицу времени определяют по формуле:

$$B = Q/T \quad (1)$$

где Q - объем произведенной продукции;

T - затраты рабочего времени.

Трудоемкость рассчитывают по формуле:

$$t = T/Q \quad (2)$$

На предприятиях выработка определяется различными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряют объем продукции и трудовые затраты.

На рис. 2. отражены три основных метода: натуральный, трудовой и стоимостный, - каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки.

Производительность труда оценивается в тех же единицах, что и выработка продукции, которая, независимо от видов бизнеса, может измеряться в трех видах:

- в натуральных или условно-натуральных (НСО) показателях (штуках, тоннах);
- в стоимостном (денежном) исчислении;
- в единицах затраченного труда (нормо-часах, человеко-часах).

На предприятиях выработка определяется различными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряют объем продукции и трудовые затраты [25, с. 180].

Производительность труда характеризует результативность полезного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени

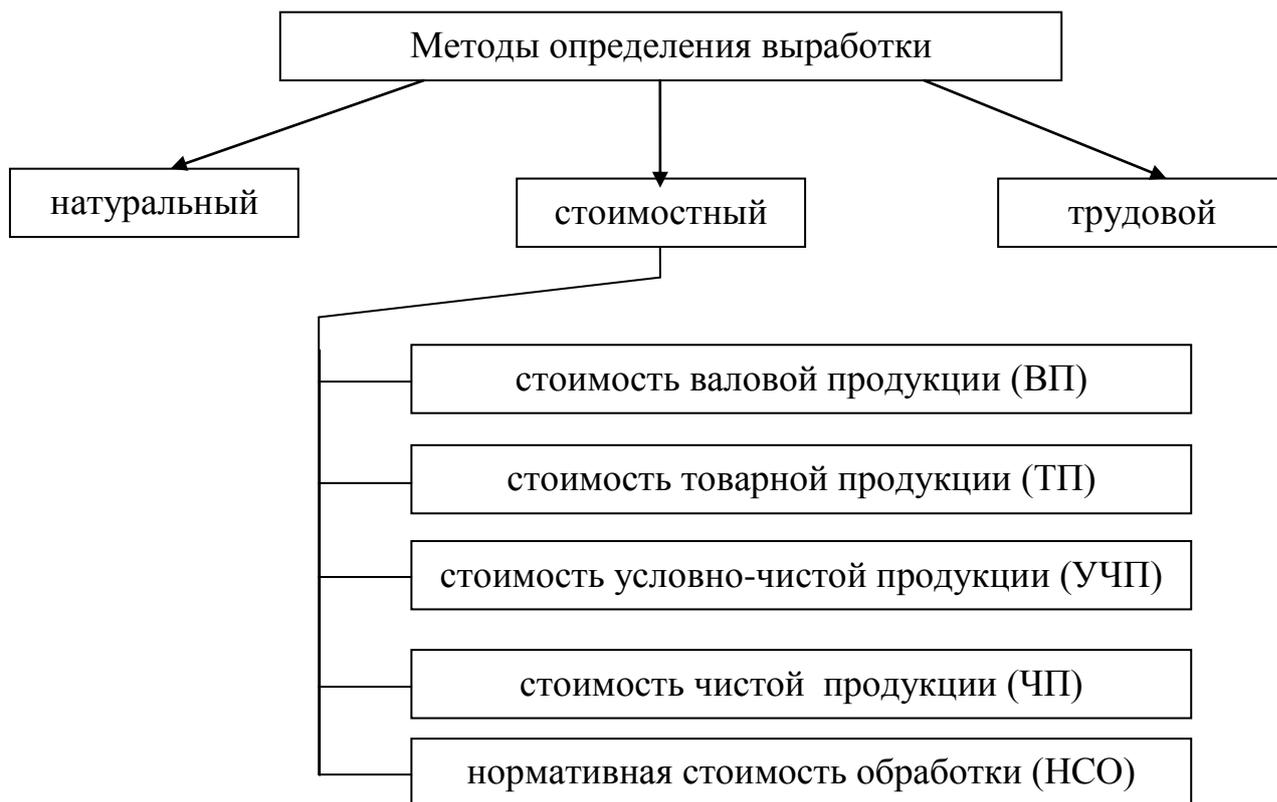


Рис. 2. Методы определения выработки [7, с. 63]

Методы измерения производительности труда представлены на рис.3.

Производительность труда оценивается в тех же единицах, что и конечная продукция, которая, независимо от видов бизнеса, может измеряться в трех видах:

- в натуральных или условно-натуральных (НСО) показателях (штуках, тоннах);
- в стоимостном (денежном) исчислении;
- в единицах затраченного труда (нормо-часах, человеко-часах).

При натуральном методе производительность труда определяют делением произведенной продукции в натуральных единицах (например, тоннах, штуках, квадратных метрах) на численность работников. Данный метод прост, нагляден и достоверен. Однако он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

При условно-натуральном методе производительность труда оп-

ределяется делением количества условных учетных единиц продукции на численность работников. Данный метод основан на приведении разных изделий к одному измерителю. При рассматриваемом методе один вид продукции приравнивается к другому по относительной трудоемкости. Область применения этого метода также ограничена [18, с. 100].

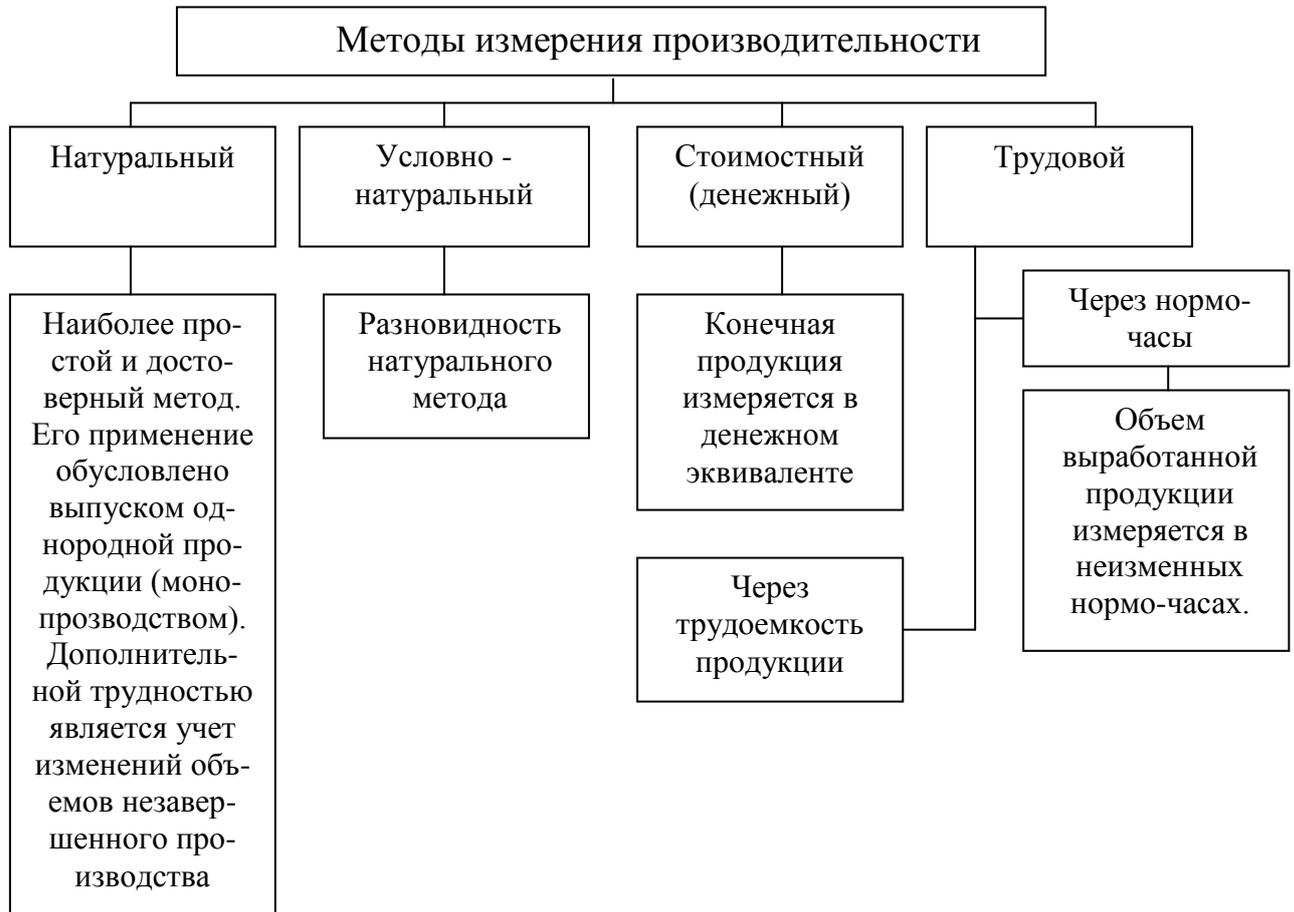


Рис. 3. Методы измерения производительности труда [19, с. 57]

Измерение производительности труда при трудовом методе предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции. Объем продукции определяют в трудовом измерении в нормо-часах путем умножения объема продукции в натуральном выражении на норму времени на изготовление (производство) единицы продукции.

Данный метод требует научной обоснованности используемых норм времени. Трудовой метод пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах. Этот

метод не имеет широкого распространения.

При стоимостном методе производительность труда определяют делением объема продукции в стоимостном выражении на численность работников. Объем продукции вычисляют в денежном выражении путем умножения объема продукции в натуральном выражении на соответствующие оптовые цены. Данный метод является наиболее универсальным. Он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране. Сложность стоимостного метода заключается в выборе наиболее приемлемого для конкретных условий способа исчисления объема производства в денежном выражении. Различают следующие основные методы измерения объема производства в стоимостном выражении: валовая продукция, товарная продукция, реализованная продукция, условно-чистая продукция, чистая продукция, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки [23, с. 27].

Основными недостатками, использования стоимостных показателей для измерения производительности труда являются: повторный счет продукции, несоответствие динамики объемов продукции динамике затрат труда при сдвигах в ее ассортименте из-за разновыгодности стоимостных измерителей продукции, недостаточное отражение влияния на динамику производительности труда увеличения качества продукции, отражение динамики производительности труда через экономию только живого труда без учета использования овеществленного труда.

Основным недостатком определения производительности труда с помощью валовой продукции, товарной продукции и реализованной продукции является то, что оптовые цены включают стоимость всех материальных затрат. Уровень выработки в этом случае в значительной степени подвержен изменениям материалоемкости.

Показатели условно-чистой продукции, чистой продукции, нормативно-чистой продукции и нормативной стоимости обработки устраняют искажающее влияние изменения материалоемкости па выработку, но каждый из этих

показателей имеет тот или иной недостаток. По существу, ни один из стоимостных показателей полностью не отвечает требованиям рыночной экономики.

Производительность труда характеризует результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффекта разумной плодотворной деятельности в течение данного промежутка времени

1.3 Основные факторы, влияющие на рост производительности труда и определение эффективности темпов роста производительности труда

Рост производительности труда часто является главным из факторов прироста объема произведенной продукции и улучшения его качества, поэтому темпы ее роста определяют скорости развития общественного производства и повышения его эффективности. При рассмотрении вопроса о повышении производительности труда необходимо выявить факторы, оказывающие важнейшее влияние на изменение производительности труда.

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда. Разнообразные факторы, воздействующие на изменение уровня производительности труда, можно подразделять на следующие основные группы по критериям их отличия: государственная экономическая политика, структурные факторы и изменение объема производства, технический уровень производства, организационный уровень производства, социальные факторы, прочие факторы.

Государственная экономическая политика представляет собой проводимую правительством страны генеральную линию экономических действий и предпринимаемых мер для достижения намечаемых целей, задач и решения социально-экономических проблем. В государственную экономическую политику входят следующие существенные части: финансово-бюджетная, кредитно-денежная, структурно-инвестиционная, социальная,

антимонопольная, экологическая, приватизационная, региональная, внешнеэкономическая. Структурные факторы связаны с прекращением или сокращением спроса на одни виды продукции и появлением или увеличением спроса на другие. Структурные факторы характеризуют изменение производства продукции как по объему, так и по номенклатуре и качеству и приводят к изменению соотношений между различными видами продукции.

Технический уровень производства связан с применением прогрессивной технологии и новой техники, с использованием новых видов сырья и материалов. Технический уровень производства достигается внедрением новых прогрессивных технологий, использованием новых видов сырья и материалов, автоматизацией и механизацией производства, модернизацией оборудования, заменой морально устаревшего оборудования новым. Влияние технического уровня производства на изменение производительности труда характеризуется следующими основными показателями: энерговооруженностью и электровооруженностью труда, материалоемкостью, уровнем механизации труда, уровнем автоматизации производства.

Организационный уровень производства включает уровень организации управления производством, уровень организации производства, уровень организации труда. Уровень организации управления производством предполагает совершенствование структуры аппарата управления, а также системы управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством. Уровень организации производства характеризуется улучшением как материальной, технической и кадровой подготовки производства, так и организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве; совершенствованием организации вспомогательных служб и хозяйств. Уровень организации труда предполагает улучшение разделения и кооперации труда; использование передовых приемов и методов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; применение технически обоснованных норм

затрат труда; использование гибких форм организации труда; улучшение профессионального подбора кадров, их подготовки и повышение квалификации; улучшение условий труда, рационализацию режимов труда и отдыха.

Социальные факторы включают условия труда, качественный уровень персонала, отношение работников к труду. Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на функциональное состояние организма человека. Условия труда подразделяют на санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические.

На микроуровне для целей прогнозирования и планирования производительности труда, а также их системного восприятия применяются различные группировки (рис. 4).

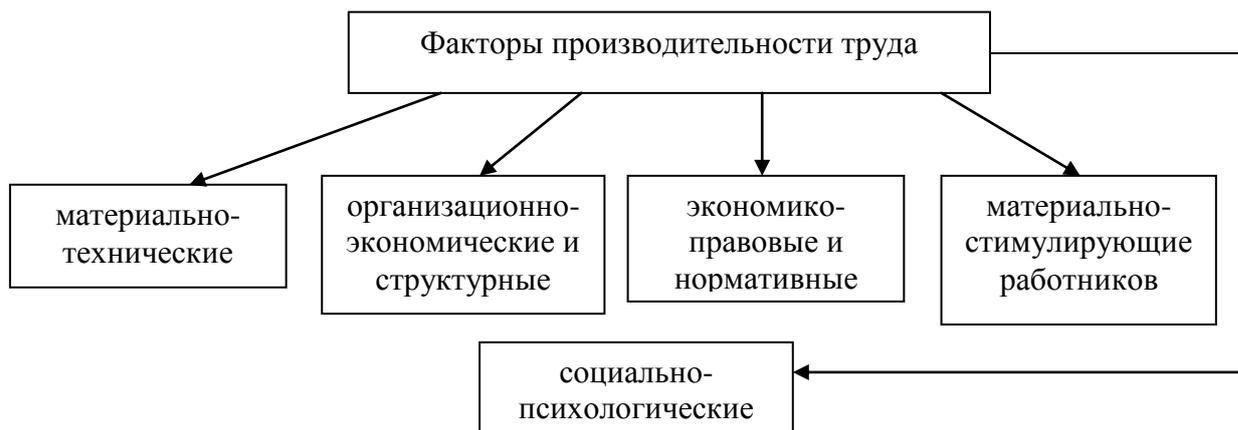


Рис. 4. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда [2, с. 456]

Квалификация работников также оказывает большое влияние на производительность труда. Уровень квалификации работников определяется в соответствии со степенью сложности работ, которые они могут выполнять, характеризуется уровнем овладения знаниями и трудовыми навыками по профессии (специальности) и измеряется разрядом в тарифной сетке. Средний тарифный разряд работников, определяющий уровень квалификации трудового коллектива, должен быть дополнен показателем среднего тарифного разряда

работы, так как фактически работники могут использоваться на работах, тарифицируемых ниже или выше присвоенного разряда. Отношение работников к труду отражается на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, производительности труда и интенсивности труда.

Уровень производительности труда характеризуется прямыми и обратными показателями. Прямым показателем производительности труда служит количество продукции (работ, услуг), выработанной в единицу рабочего времени:

$$\text{ПТ} = \frac{q}{\sum T}, \quad (3)$$

где q – количество выработанной продукции;

$\sum T$ - общие затраты рабочего времени.

Обратный показатель производительности труда характеризует затраты рабочего времени на единицу продукции. Его называют трудоемкостью.

$$t = \frac{\sum T}{q}. \quad (4)$$

Чем меньше трудоемкость, тем выше производительность труда, так как производительность труда и трудоемкость единицы продукции величины обратные:

$$\text{ПТ} = \frac{1}{t}, \text{ а } t = \frac{1}{\text{ПТ}}. \quad (5)$$

На практике чаще всего применяется прямой показатель уровня производительности труда, получаемый путем деления объема выработанной данным коллективом работников продукции (работ, услуг) на количество

затраченного ими рабочего времени.

За единицу измерения рабочего времени при исчислении уровня производительности труда может быть принят:

- отработанный человеко-час;
- отработанный человеко-день;
- отработанный человеко-месяц;
- отработанный человеко-квартал;
- отработанный человеко-год.

В зависимости от этого различают показатели часовой, дневной, месячной, квартальной, годовой производительности труда.

На предприятиях исчисляют месячную, квартальную, годовую производительность труда или производительность труда за любой период с начала года списочного работника основной деятельности, называемая на практике средней выработкой на одного списочного работника (за месяц, квартал, год или другой период с начала года). Так, годовая производительность труда определяется по формуле:

$$\text{ГПТ} = q : \bar{C}, \quad (6)$$

где q - выпуск продукции (работ, услуг) за год;

\bar{C} - среднесписочная численность работников за год.

Для категории рабочих кроме названных показателей производительности труда рассчитывается средняя выработка за один отработанный человеко-день (дневная производительность) и отработанный человеко-час (часовая производительность).

Дневная производительность труда (средняя дневная выработка) исчисляется путем деления выработанной за отчетный период продукции (q) на количество отработанных за этот период человеко-дней ($\sum ЧД_0$).

$$\text{ДПТ} = q : \sum ЧД_0. \quad (7)$$

Часовая производительность труда (средняя часовая выработка) характеризует уровень производительности труда за время чистой работы и определяется путем деления выработанной за период продукции (q) на общее количество отработанных человеко-часов ($\sum ЧЧ_0$):

$$ЧПТ = q : \sum ЧЧ_0 . \quad (8)$$

Так, годовая производительность труда определяется формулой

$$ГПТ = P : \bar{C} . \quad (9)$$

где P - выпуск продукции в приведенных натуральных единицах;

\bar{C} - среднесписочная численность работников за год.

Натуральный метод измерения производительности труда можно использовать для расчета производительности труда работников участков производства, выпускающих один вид продукции.

При стоимостном методе измерения производительности труда вся выработанная продукция, произведенные работы и оказанные услуги выражаются общим объемом дохода.

Так, готовая производительность труда определяется формулой:

$$ГПТ = Д : \bar{C} , \quad (10)$$

где $Д$ – общий объем доходов за год;

\bar{C} - среднесписочная численность работников за год.

Общий объем доходов характеризует весь результат работы предприятия, так как включает доходы от всех видов работ и услуг основной деятельности предприятия. Если сравнивается производительность труда рабочих предприятия за несколько времен, то при расчете объема доходов тариф на

перевозку и другие работы следует брать одни и те же всех сравниваемых периодов (фиксированные тарифы).

При трудовом методе измерения производительности труда используется для характеристики уровня производительности труда отдельного рабочего, отдельных бригад, рабочих производственных участков, зон технического обслуживания и ремонта. Он обеспечивает возможность измерения производительности труда при выпуске разноименной продукции, изолируя при этом влияние всех факторов, не зависящих от рабочих (стоимость потребленных материалов).

Производительность труда (ПТ) определяется как отношение продукции, выраженной в нормо-часах ($\sum qt_n$) к отработанному за этот период времени ($\sum T$), т.е.

$$ПТ = \frac{\sum qt_n}{\sum T}, \quad (11)$$

где q - количество единиц продукции каждого вида;

T_n - норма времени на единицу продукции каждого вида.

Если сравнивается производительность труда за несколько периодов, то нормы затрат берутся один и те же для всех сравниваемых периодов, чаще всего из базисного периода.

Темп роста производительности труда представляет собой отношение величины показателя производительности труда за данное время к величине его за непосредственно предшествующее такое же время или к величине за какое-либо другое аналогичное время, принятое за базу сравнения.

Рост производительности труда за счет одновременного изменения объема произведенной продукции и численности работников может быть обусловлен следующими соотношениями:

- рост объема произведенной продукции — сокращение численности работников;

- рост объема произведенной продукции — численность работников остается неизменной;
- рост объема произведенной продукции — увеличение численности работников, но более низкими темпами;
- объем произведенной продукции остается неизменным — сокращение численности работников;
- сокращение объема произведенной продукции — сокращение численности работников, но более быстрыми темпами.

Повышение производительности труда за счет одновременного изменения затрат живого труда и затрат прошлого (овеществленного) труда может быть представлено в виде следующих соотношений:

- снижение затрат живого труда — снижение затрат прошлого труда;
- снижение затрат живого труда — затраты прошлого труда не изменяются;
- увеличение затрат живого труда — снижение затрат прошлого труда, но более быстрыми темпами;
- затраты живого труда не изменяются — сокращение затрат прошлого труда;
- снижение затрат живого труда — увеличение затрат прошлого труда, но более низкими темпами.

Рост производительности труда в связи со снижением трудоемкости выпускаемой продукции ($ПТ_t$) определяется по формуле:

$$ПТ_t = \Delta t \cdot 100 / (t_0 - \Delta t), \quad (12)$$

где Δt - снижение трудоемкости единицы продукции, чел.-ч;

t_0 - трудоемкость по изготовлению единицы продукции до внедрения мероприятия, чел.-ч.

Снижение трудоемкости единицы продукции рассчитывают, исходя из следующего выражения:

$$\Delta t = t_0 - t_1, \quad (13)$$

где t_1 - трудоемкость по изготовлению единицы продукции после внедрения мероприятия, чел.-ч.

Повышение производительности труда в связи с относительным высвобождением численности работников ($ПТ_{\text{ч}}$) определяют по формуле:

$$ПТ_{\text{ч}} = \Delta \text{ч} \cdot 100 / (\text{ч}_0 - \Delta \text{ч}), \quad (14)$$

где $\Delta \text{ч}$ - относительное высвобождение численности работников, чел.;

ч_0 - численность работников, занятых на производстве продукции, до внедрения мероприятия, чел.

Относительное высвобождение работников:

$$\Delta \text{ч} = \text{ч}_0 - \text{ч}_1, \quad (15)$$

где ч_1 - численность работников, занятых на производстве продукции, после внедрения мероприятия, чел.

Рост производительности труда в связи с улучшением использования рабочего времени ($ПТ_{\text{вр}}$) определяют по формуле:

$$ПТ_{\text{вр}} = (\Phi_{\text{вр}}^{(0)} - 1)100, \quad (16)$$

где $\Phi_{\text{вр}}^{(0)}$, $\Phi_{\text{вр}}^{(1)}$ - фонд рабочего времени на одного работника соответственно до и после осуществления организационного мероприятия, ч.

Для характеристики изменения уровня производительности труда исчисляются индексы производительности труда. Индекс производительности труда получается путем деления уровня производительности труда в текущем периоде на уровень производительности труда, принятый на базу сравнения. С помощью индексов устанавливается плановое задание по росту

производительности труда, осуществляется контроль за выполнением плана, характеризуется динамикой производительности труда. Индексы производительности труда, трудовых затрат и объема продукции взаимосвязаны, что позволяет установить влияние (в процентах и в абсолютных величинах) изменения продукции [11, с. 204].

Индекс производительности труда ($J_{ГПТ}$) рассчитывается по формуле:

$$J_{ГПТ_i} = ГПТ_i : ГПТ_0, \quad (17)$$

Использование каждой группы факторов непосредственно связано с анализом существующих резервов возможного повышения производительности труда в определенных организационно-экономических условиях производства по каждому структурному подразделению и предприятию в целом.

Изменение фактических натуральных показателей в текущем году по сравнению с планом может быть представлено индексом:

$$I_{P_{2/1}} = \frac{P_2}{P_1} = \frac{ГПТ_2 \cdot \bar{C}_2}{ГПТ_1 \cdot \bar{C}_1} = I_{ГПТ_{2/1}} \cdot I_{\bar{C}_{2/1}}. \quad (18)$$

Наличие функциональной связи между размером продукции (объемом выполненных работ) предприятия и факторами, ее определяющими (производительность труда работников и их численности), позволяет использовать индексный метод для определения абсолютного изменения продукции за счет каждого фактора в отдельности.

Влияния каждого фактора на изменение общего объема выполненных работ определяется последовательно-цепным методом. Так как производительность труда – фактор качественный, а численность работников – фактор объемный, то взаимосвязанные частные индексы будут следующие:

- а) фактор годовой производительности труда;
- б) фактор численности работников;

Взаимосвязь между индексами продукции, численности работников и производительности труда может быть использована только в тех случаях, когда нет данных для прямого расчета индекса производительности труда. Косвенное исчисление может быть использовано для предприятий в целом, а так же отдельных служб и цехов.

$$Q = R \cdot \frac{r}{R} \cdot \frac{Q}{r}, \quad (19)$$

где Q – объем выполненных работ;

R – среднесписочная численность работников (общая);

r – среднесписочная численность рабочих.

Раскрывая экономический смысл каждого фактора, получаем

$$Q = R \cdot K^r \cdot W^r, \quad (20)$$

где K^r - удельный вес рабочих в общей численности работников;

W^r - средняя выработка на одного рабочего.

Существует несколько методов исчисления размера влияния трудовых факторов на объем выполненных работ – метод цепных подстановок, способ разниц абсолютных и относительных величин.

Математическое описание расчетов влияние трудовых факторов при способе цепных подстановок может быть представлено так:

$$R_0 K_0^r W_0^r \rightarrow R_1 K_0^r W_0^r \rightarrow R_1 K_1^r W_0^r \rightarrow R_1 K_1^r W_1^r, \quad (21)$$

где значение «0» и «1» означают величины показателей соответственно за предыдущий и отчетный периоды [20, с. 23].

Таким образом, изменение производительности труда на любом предприятии представляет собой сложный процесс, складывающийся под

влияние множества факторов, действующих в разных направлениях и с различной интенсивностью. Показатели, влияющие на производительность труда можно исследовать с помощью анализа показателей по труду. Анализ показателей по труду и использование трудовых ресурсов позволяет дать оценку трудовых ресурсов и разработать мероприятия по повышению производительности труда.

Глава 2 Анализ и оценка эффективности деятельности МУП «Туапсинское СДРСУ»

Полное наименование предприятия: Муниципальное унитарное предприятие туапсинского городского поселения «Туапсинское специализированное дорожное ремонтно-строительное управление». Сокращенно: МУП «ТСДРСУ».

МУП «Туапсинское СДРСУ» существует уже более чем пятьдесят лет. Из небольшого управления, которое занималось лишь содержанием дорог, компания путем нескольких реорганизаций превратилась в предприятие с широким спектром работ. В него входят ремонт дорог, благоустройство города, озеленение, вывоз ТБО и уборка мусора, установка лавочек и урн, а так же содержание городского кладбища.

МУП «ТСДРСУ» зарегистрировано 25 июня 1992 г.

Компания МУП «ТСДРСУ» расположена по адресу: Краснодарский край, г. Туапсе, улица Калараша, ба. Основным видом деятельности предприятия является «Строительство автомобильных дорог и автомагистралей».

Организационно-правовая форма МУП «ТСДРСУ»: унитарные предприятия, основанные на праве хозяйственного ведения. Форма собственности: муниципальная собственность.

Директор предприятия – Береснев Артем Викторович, действующий в соответствии с Уставом и полномочиями, предоставленными заключаемым с ним трудовым договором и доверенностью, выданной Администрацией Краснодарского края города Туапсе.

Туапсинское СДРСУ — является муниципальным унитарным предприятием. В штате предприятия – 205 человек.

В организации работают высококвалифицированные специалисты с высшим образованием, многие из которых отработали не один год.

Учёт и отчётность в организации организуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рассмотрим организационную структуру отдела бухгалтерии. У главного бухгалтера в подчинении находятся заместитель главного бухгалтера и два бухгалтера, они ведут учет подответственных ими им участков учета на предприятии. Бухгалтеры МУП «ТСДРСУ» находятся в подчинении у главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера организации.

Все работники бухгалтерии МУП «ТСДРСУ» действуют на основании должностных инструкций, которые определяют функциональные обязанности, права, ответственность работников и условия работы.

Задачами главного бухгалтера МУП «ТСДРСУ» является обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств МУП «ТСДРСУ».

Главный бухгалтер предприятия назначается на должность и освобождается от занимаемой должности только руководителем организации. Главный бухгалтер находится в подчинении директора МУП «ТСДРСУ» г.Туапсе.

Во время отсутствия главного бухгалтера на рабочем месте права и обязанности переходят к его заместителю.

К функциям главного бухгалтера МУП «ТСДРСУ» относятся:

- контроль за ведением бухгалтерского учета расчетов за оказанные услуги, движением денежных средств на валютных и рублевых счетах, составлением бухгалтерской документации для формирования бухгалтерской отчетности;

- анализ, формирование и своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской информации о состоянии расчетов за оказанные услуги, платежеспособности и эффективности использования ресурсов МУП «ТСДРСУ»;

- методическая помощь сотрудникам МУП «ТСДРСУ» по вопросам, связанным с бухгалтерским учетом, контролем, отчетностью и экономическим анализом.

Компания МУП «ТСДРСУ» осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации):

Основные виды деятельности:

- 42.11 Строительство автомобильных дорог и автомагистралей;
- 23.63 Производство товарного бетона;
- 77.32 Аренда и лизинг строительных машин и оборудования;
- 90.00.3 Уборка территории и вывоза мусора;

Так же, в ведении СДРСУ находится городское кладбище.

2.2 Анализ производственно-экономической деятельности исследуемого объекта

Для анализа и оценки динамики прибыли предприятия по составу и структуре составим табл.1 основных показателей, и табл.2. в которой отражены доходы по секторам.

Таблица 1

Основные показатели социально-экономического развития МУП «Туапсинское СДРСУ»¹

Основные показатели	Ед. изм	2014	2015	2016
Среднесписочная численность работников	Чел.	221	209	204
Средства направленные на оплату труда	Тыс.Руб.	61 686,00	61 780,00	64 727,00
Среднемесячная заработная плата	Тыс.Руб.	23,837	24,951	27,253
Доходы от реализации работ, продукции и услуг	Тыс.Руб.	194 258,19	140 675,56	117 754,00
Общий расход предприятия	Тыс.Руб.	194 038,00	166 819,00	121 417,00

¹ Таблица составлена автором по данным, полученным в процессе исследования

Продолжение таблицы 1

Прибыль	Тыс.Руб.	220,00	-26 144,18	-3 663,80
Отработано с начала года	Чел. час	336 377	355 857	225 338
Всего:		1 734	1 753	1 303
На 1 работающего;				

По данным табл. 1 можно сделать вывод, что в 2015 году, на предприятии был большой убыток, расходы предприятия превысили доходы от реализации услуг, вследствие чего мы наблюдаем убыток.

Он составил 26 144 180 руб. Причина такого обстоятельства указана в пояснительной записке.

Причины убытка за 2015 год:

-Федеральный закон № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» обязывает муниципальное предприятие к участию в электронных торгах наряду с прочими поставщиками услуг. В результате проводимых торгов, значительно снижается цена контракта. Соответственно, не покрываются затраты на выполняемые работы, что и приводит к убыткам. Сумма понижения контрактов за 2015 год составила 8454,3 тыс.руб.(с НДС);

-Постановлением главы муниципального образования г. Туапсе № 2651 от 27.11.2007 г. На 2008 год установлена стоимость 100 кв.м ручной уборки городских территорий в размере 15,61 рублей (без НДС). За 9 месяцев 2015 года, средняя стоимость 100 кв.м ручной уборки составила 17,23 рубля (без НДС). Следовательно за период 2008-2015гг..рост стоимости 100 кв.м ручной уборки составил 10,37%. За тот же период только рост тарифной ставки в соответствии со штатным расписанием составил – 123,45%;

-Постановлением главы Туапсинского городского поселения № 105 от 11.02.2009г. по согласованию с РЭК утверждена стоимость гарантированного перечня услуг по потреблению на 2009 год. За период 2009-2015гг.. рост стоимости гарантированного перечня услуг составил – 31,9%. За тот же

период только рост тарифной ставки в соответствии со штатным расписанием составил – 46,8%.

Таблица 2

Доход от реализации работ и услуг МУП «ТСДРСУ», тыс.руб.²

Периоды	2014г.	2015г.	2016г.
Всего:	194 258,19	140 675,56	117 753,60
Ремонтно-строительные работы	77 635,02	36 485,76	30 432,33
Ручная и механиз. уборка территорий	23 559,26	22 976,41	17 228,40
Сбор и вывоз ТБО	70 502,32	66 720,59	59 956,58
Озеленение	17 838,76	10 850,86	10 603,46
Содержание мест захоронения	792,37	860,08	450,00
Ритуальные услуги	2 320,30	2 781,86	2 082,83
Содержание сквера	1 610,17	140 675,56	117 753,60

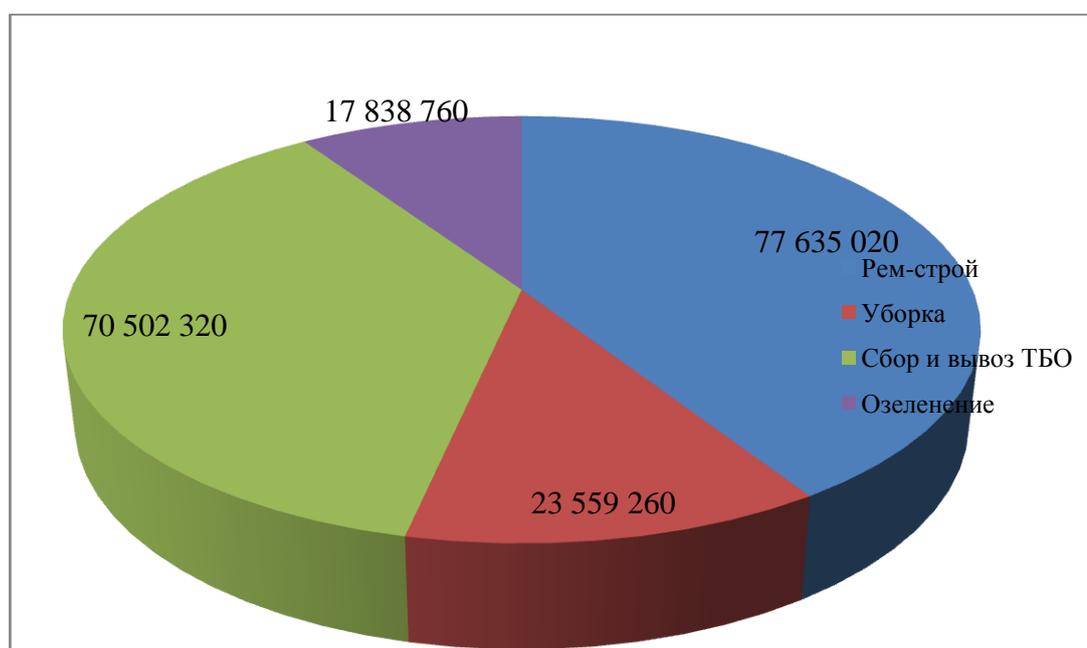


Рис. 5. Структура дохода от реализации работ и услуг за 2014г.³

² Таблица составлена по данным, полученным в процессе исследования

³ Рисунок составлен автором по результатам исследования

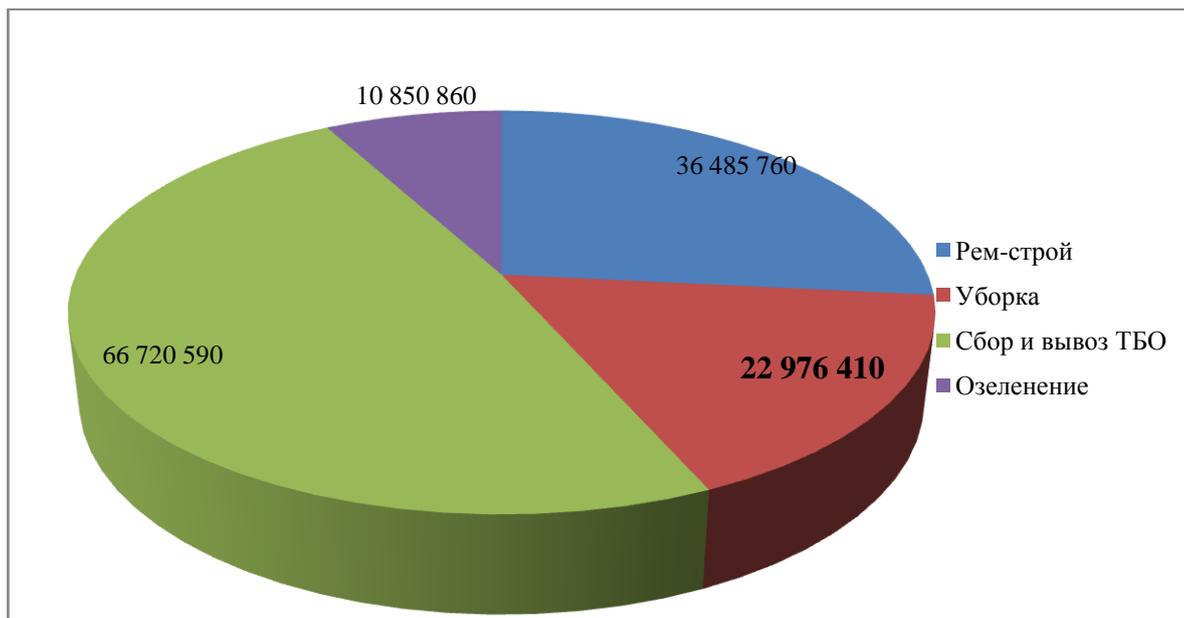


Рис. 6. Структура дохода от реализации работ и услуг за 2015г.⁴

В сравнении за 3 года можно заметить, что средства направленные на оплату труда увеличились на 3 041 000 руб., хотя среднесписочная численность работников сократилась. Такой показатель оплаты труда вызван увеличением среднемесячной заработной платы на 4 016 руб.

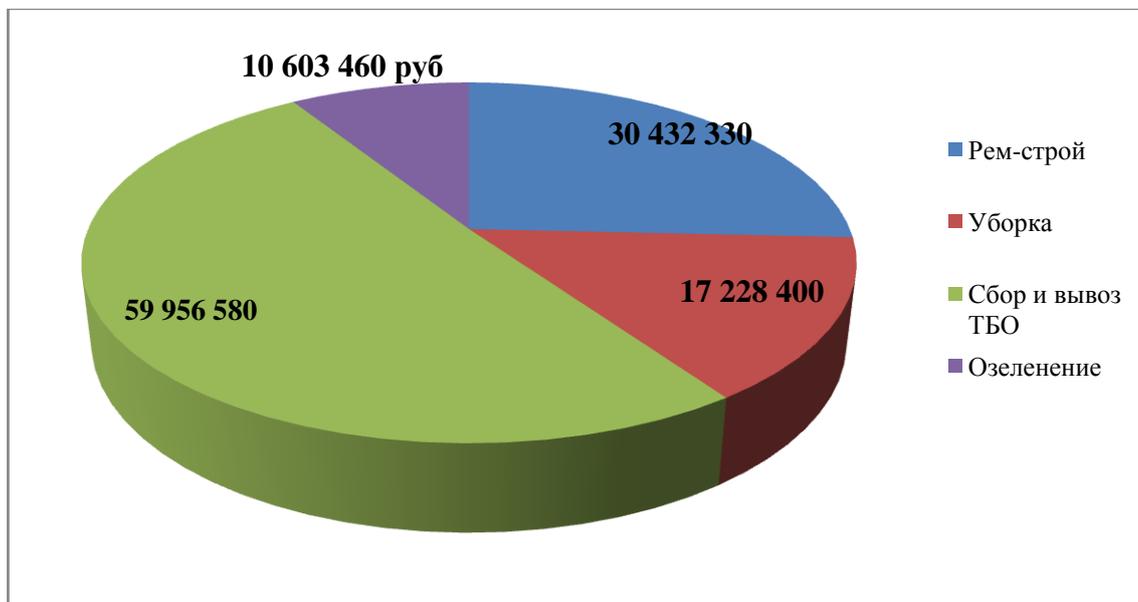


Рис. 7. Структура дохода от реализации работ и услуг за 2016г.⁵

⁴ Рисунок составлен автором по результатам исследования

⁵ То же

В 2016 году прибыль так же была с отрицательным значением и составила -3 663 300 рублей. Это можно объяснить слишком маленьким доходом от реализации. По сравнению с 2014 годом, (в котором прибыль была положительной 220 000руб), доход от реализации работ и услуг упал на 76 284 000 руб. и стал равен в 2016 году 117 754 000руб. это составило лишь 60% от 2014 года.

Прибыль – важнейший показатель эффективности работы предприятия. Рост прибыли создаёт финансовую основу для самофинансирования деятельности предприятия.

Анализ каждого слагаемого прибыли (дохода) предприятия имеет конкретный характер, что позволяет учредителям выбрать значимые направления активизации своей деятельности и деятельности предприятия. Другим участникам рыночных отношений (обмена) анализ прибыли (дохода) позволяет выбрать необходимую стратегию поведения, направленную на минимизацию экономических потерь, а так же финансового риска от вложений в данное предприятие.

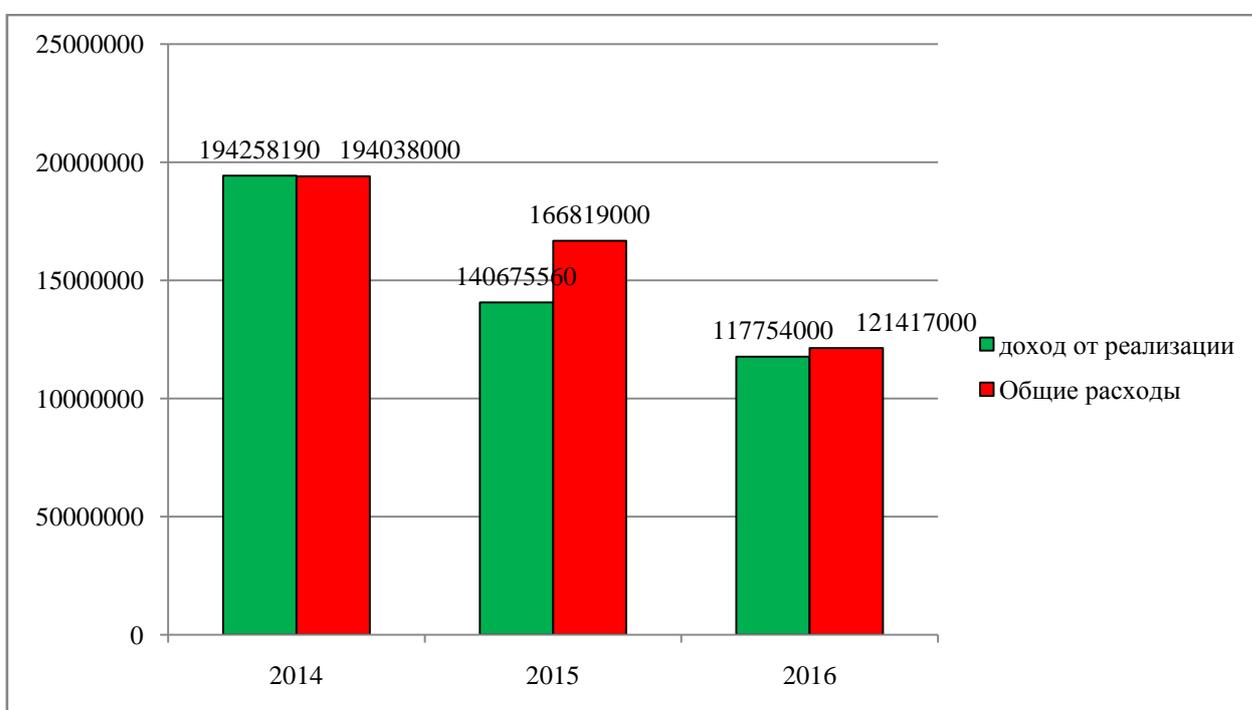


Рис. 8. Соотношение дохода и расхода⁶

⁶Рисунок составлен автором

Также снижению доходов способствовал введенный с 1 января 2014 года действующий Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Он коренным образом изменил сферу закупок. Изменились требования к поставщикам, установлены дополнительные требования к банковской гарантии, прописаны правила электронных аукционов. В учебниках нет никакого различия между данными понятиями, и формулы, по которым их можно определить, полностью идентичны. Показатель фондовооружённости определяется по формуле:

$$Фв = ССОФ : ССЧ, \quad (22)$$

Где Фв – фондовооружённость;

ССОФ – средняя стоимость основных фондов в течение годового промежутка времени;

ССЧ – средняя численность работников за год.

Среднегодовая стоимость основных фондов и среднесписочная численность работников нужны, чтобы определить фондовооружённость.

Среднегодовая стоимость основных средств - это специальный показатель, который отображает усреднённую общую стоимость основных средств предприятия. Он используется в расчётах, связанных с эффективностью использования основных фондов компании.

Для того чтобы рассчитать необходимую стоимость, можно воспользоваться следующей формулой:

$$ССОФ = ОСн + ОСв \times Ч1 : 12 - ОСвыб \times Ч2 : 12, \quad (23)$$

где ОСн – общая стоимость основных средств в начале периода;

ОСв – стоимость тех основных средств, которые были введены в эксплуатацию в течение периода;

ОСвыб – стоимость основных средств, которые выбыли в течение периода;

Ч1 – количество месяцев, в которых эксплуатировались нововведённые основные средства;

Ч2 – количество месяцев, в которых не были заняты в производстве выбывшие основные средства.

Среднесписочная численность работников - это показатель предприятия, который отображает среднее количество сотрудников предприятия за определённый период. Она может рассчитываться как на месяц, так и на квартал, год.

Её можно рассчитать следующим образом:

$$ССЧ = СЧ - Рб - Руч, \quad (24)$$

где СЧ – средняя численность работников за определённый период;

Рб – работники, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком, беременности, родам;

Руч – работники, которые находятся в отпуске без сохранения заработной платы во время обучения либо поступления в образовательные учреждения, если такой отпуск предполагается законом.

Таблица 3

Ремонтно-строительные работы⁷

Показатель	Ед.изм.	2014год	2015год	2016год
Среднесписочная числ. работников	Чел.	221	209	204
Среднегодовая стоимость осн. средств	Руб.	68 587 352,20	70 338 521,58	77 373 970,28
Фондовооружен-ность осн. средств	Руб./чел	310 350,20	336 547,95	379 284,17

⁷ Таблица составлена по данным, полученным в процессе исследования

Для более наглядного представления ситуации на предприятии, рассчитаем фондовооруженность основных средств, (формула расчёта которого требует наличия данных про основные средства и численность сотрудников) является тем же показателем, что и фондовооруженность труда (табл. 3).

2.3 Анализ и оценка уровня производительности труда

Организация труда на предприятии и представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы. Она включает расстановку исполнителей в процессе производства, разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, нормирование и стимулирование труда.

Организация труда рабочих и служащих в строительных компаниях происходит в условиях, отклоняющихся от нормальных: круглосуточная работа по смежным или скользящим графикам, несовпадение дней отдыха с субботой или воскресеньем; воздействие природно-климатических факторов при выполнении работ на открытом воздухе; повышенные физические и нервно-эмоциональные нагрузки, большие переходы в рабочей зоне, выполнение операций в неудобной позе; наличие элементов риска в работе.

При планировании труда и заработной платы необходимо учитывать соотношение между приростом производительности труда и среднемесячной заработной платы. Каждое предприятие обязано самостоятельно контролировать опережение темпа роста производительности труда над среднемесячной заработной платой, так как рост производительности труда является основным источником прибыли. Производительность труда определяется количеством произведенной продукции, приходящейся на одного работника списочного контингента.

Натуральным показателем продукции для исследуемого объекта является объемы выполненных работ в натуральных единицах (кв.м.), приходящихся на одного работника, а также на одного рабочего.

Будем проводить анализ производительности отдельно по ремонтно-строительным работам (табл. 4).

В них входит укладка асфальта, а так же его укладка, производство бетона, и т.д.

Таблица 4

Ремонтно-строительные работы⁸

	2014 год	2015 год	2016 год
Доход (тыс.руб.)	77 635,02	36 485,76	30 432,33
Объем выполненных работ (тонн.)	9925	4804	3729
Среднесписочная численность работников (Чел.)	70	68	68
Отработано всеми рабочими (чел./час.)	121380	119204	88604
Отработано На одного рабочего (чел./час.)	1734	1753	1303
Производительность руб/час	639	306	343
Среднемесячная заработная плата на одного работника (руб.)	23800	25000	27200

Рассчитаем производительность по формуле

$$PP = D / Чч \quad (25)$$

где PP-производительность;

D-доход;

Чч-Человеко/часы(общее).

Расчёт на 2014 год $PP = 77\,635\,020 / 121\,380 = 639$ руб./час.

Расчёт на 2015 год $PP = 36\,485\,760 / 119\,204 = 306$ руб./час.

⁸ Таблица составлена по данным, полученным в процессе исследования

Расчёт на 2016 год $ПР=30\ 432\ 330/88\ 604=343\text{руб./час}$.

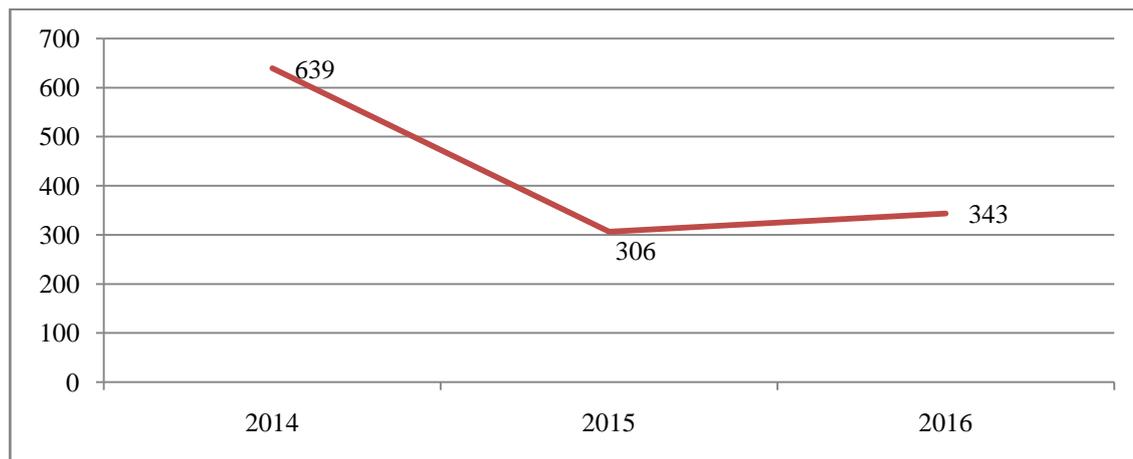


Рис. 9. Производительность⁹

Из рис. 9 следует вывод, что по сравнению с 2014 годом в 2016 году производительность снизилась почти в 2 раза, это обусловлено уменьшением заказов, так как объем выполненных работ в 2014 году составлял 9925 тонн, а в 2016 году составил 3729 тонн. В процентном соотношении это составило лишь 38%.

По соотношению дохода за те же периоды показало 40% = 30 432 330 руб.

Рассчитаем трудоемкость. Формула для расчета трудоемкости:

$$Тр = Кч / Сп, \quad (26)$$

где Тр - трудоемкость, Чел. час/руб.

Кч - общий фонд рабочего времени, Чел. час,

Сп- объём произведенной продукции руб.

2014 год $Тр=121380/77\ 635\ 020= 0,00156$

2015 год $Тр=119\ 204/36\ 485\ 760= 0,00327$

2016 год $Тр=88\ 604/30\ 432\ 330= 0,00291$

На основе проведенного анализа можно сделать **вывод** о том, что чем меньше фактор отражающий трудоёмкость, тем лучше складываются дела на

⁹ Рисунок составлен автором в ходе анализа

предприятии.

В нашей организации МУП «Туапсинское СДРСУ» мы этого не наблюдаем, и можем с уверенностью сказать что есть большие проблемы в управленческом отделе.

Наиболее значимыми причинами снижения эффективности труда предприятия, являются недостатки управления, утрата связи заработной платы с результатами труда, недостаточная квалификация работающих. У рабочих с более низки разрядом, заработная плата в 1,5 - 2 раза ниже, чем у рабочих с более высоким разрядом, поэтому наблюдается текучесть кадров с более низкой квалификацией. У таких работников наблюдается негативное воздействие на эффективность труда и таких веских причин, как потеря перспективы, прошлые трудовые и производственные стереотипы, безразличие к результатам своего труда. В значительно меньшей степени на снижении эффективности труда сказываются такие причины, как потеря престижа работы на производстве, отсутствие страха потерять работу.

Глава 3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда на предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ»

Комплекс мер, предложенных для рассмотрения и введения в производственный процесс.

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

- факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.;
- факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.;
- факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда и др.

Базой повышения уровня производительности труда является научно-технический прогресс.

Уровень экономической эффективности коммерческого предприятия зависит от многообразия различных факторов. Все многообразие факторов роста эффективности производительности труда можно классифицировать по трем признакам:

- источникам повышения эффективности, основными из которых является: снижение трудо-, материало-, фондо- и капиталоемкости производства продукции, рациональное использование природных ресурсов, экономия времени и повышение качества продукции;

- основным направлениям развития и совершенствования производства, к которым относятся: ускорение научно-технического прогресса, повышение

технико- экономического уровня производства; совершенствование структуры производства, внедрение организационных систем управления;

- совершенствование форм и методов организации производства, планирования, мотивации, трудовой деятельности и др.;

- уровню реализации в системе управления производством, в зависимости от которого факторы подразделяются на:

1) внутренние (внутрипроизводственные), основными из которых являются: освоение новых видов продукции; механизация и автоматизация; внедрение прогрессивной технологии и новейшего оборудования; улучшение использования сырья, материалов, топлива, энергии; совершенствование стиля управления и др.;

2) внешние - это совершенствование отраслевой структуры промышленности и производства, государственная экономическая и социальная политика, формирование рыночных отношений и рыночной инфраструктуры и другие факторы.

Особое место среди факторов роста производительности труда занимают образование и профессиональная подготовка. Инвестиции в человеческий капитал — важное средство повышения производительности труда. Важнейшим показателем качества рабочей силы является уровень образования.

Одним из основных направлений повышения квалификации и переподготовки кадров предлагаю повышение квалификации основных производственных рабочих в МУП «Туапсинское СДРСУ» работников среднего звена.

Анализ использования трудовых ресурсов показал, что штат основных производственных работников предприятия на 96 %, при значительной текучести кадров. Но привлекать работников на предприятие необходимо более грамотно. Направление деятельности - подготовка резерва.

В программах подготовки резерва предусматривать факультативное изучение проблем управления в новых условиях, повышение эффективности деятельности предприятий, укрепление социальной стабильности в трудовых

коллективах.

К проведению занятий привлекать ведущих учёных, преподавателей, высококвалифицированных специалистов в строительной отрасли и других отраслей. Во время занятий использовать современные технические средства обучения: персональные компьютеры, видео- и аудиотехнику. Включить в обязанности служб управления персоналом проведение психологического и психофизиологического отбора персонала.

Периодически проводить тренинг работников среднего звена (прорабов, мастеров) с целью обретения навыков работы с персоналом, конструктивного сотрудничества с представителями рабочих и служащих с учётом структурных изменений в отрасли.

Радикальным решением проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров должно стать повышение оплаты труда ведущих профессий с целью привлечения и закрепления молодых и высококвалифицированных специалистов, улучшения их социального положения.

Отсутствие научно-обоснованных норм выработки на новые технологические операции не позволяет объективно определить нормативы численности и уровень квалификации персонала МУП «Туапсинское СДРСУ» выполняемый объём работы.

Процесс обучения персонала проводить с использованием новейших технологий (дистанционное обучение, электронные учебники и др.). Это позволит увеличить количество обучающихся, рациональнее использовать рабочее время, учесть индивидуальные способности и особенности работников.

На уровне руководителей среднего звена, от добросовестности и компетентности которых зависит качество технической учёбы основного персонала, необходимо исключить формализм.

Провести всесторонний анализ и оценку трудового потенциала командиров среднего звена.

Включить в программы технической учёбы (с отработкой на полигонах)

изучение новейших передовых методов труда.

Итак, основными рекомендациями для совершенствования организации повышения квалификации и переподготовки кадров для МУП «Туапсинское СДРСУ»:

- повышение квалификации основных производственных работников;
- подготовка резерва;
- разработка системы стимулирования трудовой деятельности персонала, использующей как финансовые резервы предприятия, так и пути неденежного стимулирования труда (выдача кредитов, ведомственное жилье, бесплатное обучение) с целью привлечения и удержания квалифицированных сотрудников;
- стимулирование и поощрение изучения и внедрения передового опыта работы, добросовестного отношения к подготовке персонала предприятия;
- применение современного подхода к оценке командиров среднего звена.

Реализация данных мероприятий на предприятии позволит усовершенствовать систему переподготовки кадров. Эти меры не только усилят мотивацию работников, но и повысят производительность труда работников в МУП «Туапсинское СДРСУ».

Данные анализа производительности труда, выполненного во втором разделе бакалаврской работы показали, что основным фактором, влияющим на снижение производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ», является структура основного производственного персонала и рост прочего персонала и работников административно – управленческого персонала.

Наиболее значимыми причинами снижения эффективности труда предприятия, являются недостатки управления, утрата связи заработной платы с результатами труда, недостаточная квалификация работающих.

На основе данных за 2014 и 2016г.г., полученных для выполнения анализа, произведем расчеты производительности труда с применением численности

работников и изменения структуры основного производственного персонала.

Исходные данные для проведения расчета приведены в табл. 5.

Вариант 1. Произведем расчет производительности труда при условии, что объемы выполненных работ не изменятся и остаются на уровне 2014 г. в размере 9925 т., а численность работников на уровне 2016 г. в размере 68 чел. Для удобства расчеты сведем в табл. 6.

Таблица 5

Исходные данные для расчета экономического эффекта от проведения мероприятий по повышению производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ»¹⁰

Показатели	2014 г.	2016 г.
Объемы выполненных работ, тонн.	9925,0	3729,0
Среднесписочная численность работников общая по предприятию, чел.	70,0	68,0
Среднесписочная численность рабочих, чел.	61,0	59,0
Отработано всеми работниками, чел. - час.	121380,0	88604,0
Отработано рабочими чел. – час.	109242,0	79743,6
Удельный вес рабочих в общей численности работников, проц. %	87,1	86,8
Среднегодовая выработка продукции:		
- на одного работника, т./чел	141,79	54,84
- на одного рабочего, т./чел	162,70	63,20

Таблица 6

Расчет производительности труда (вариант 1)¹¹

Показатели	Исходные данные	Планируемые данные	Отклонение (+;-)
Объемы выполненных работ, т.	9925,0	9925,0	-569,1
Среднесписочная численность работников общая по предприятию чел.	70,0	68,0	-2
Среднесписочная численность рабочих, чел.	61,0	59,0	-1
Удельный вес рабочих в общей численности работников, проц.	87,1	86,8	-0,3

¹⁰ Таблица составлена автором в ходе анализа

¹¹То же

Продолжение таблицы 6

Среднегодовая выработка:			
- на одного работника	141,79	145,96	+4,17
- на одного рабочего	162,70	168,22	+5,52

Как видно из табл. 6 , при таком же объёме выполненных работ, но при снижении штата сотрудников на 2 человека, среднегодовая выработка увеличится. На 4,17т./чел с 141,79т./чел до 145,96т./чел. Это больше исходных данных на 2,94%

Следовательно, на производительность труда оказывает положительное влияние повышение среднегодовой выработки на одного работника.

Вариант 2. Модернизация оборудования. Она обеспечивает рост производительности за счет увеличения мощности машин, улучшения их эксплуатационных качеств, повышение экономичности и надежности.

На нашем предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ» используется старый асфальтоукладчик, в следствии применения которого получается асфальт низкого качества, который служит не долгое время. Этот фактор отрицательно влияет на спрос. С нашей компанией не хотят сотрудничать, и мы не можем выйти на новые рынки так как не являемся конкурентоспособными.

В этой ситуации предприятие МУП «Туапсинское СДРСУ» несёт большие потери по оплате труда. Зарплата выплачивается, но работы не выполняются из-за их отсутствия.

Нашим предложением является покупка нового оборудования, повышение квалификации специалистов рабочего класса и сокращение штата рабочих

Асфальтоукладчики принимают асфальтобетонную смесь(асфальт) от самосвалов, и равномерным слоем укладывают ее на дорожное полотно. Чаще всего используют самоходные гусеничные и колесные асфальтоукладчики. Гусеничные асфальтоукладчики обладают малой скоростью хода, не превышающей трех километров в час. Они оказывают меньшее давление на поверхность дорожного полотна и обладают большей манёвренностью, чем

колесные.

Мы выбрали асфальтоукладчик VOLVOTitan 8820 EPM так как он соответствует всем требуемым характеристикам.

Двигатель Deutz TCD 2013L06 2V

Мощность двигателя 182кВт/ 247 л.с.

Ширина укладки: 2,5-7,5 метров

Толщина укладки: 300 мм

Скорость при укладке: 20 м/мин

Транспортная скорость: 3,6 км/ч

Средняя цена такого асфальтоукладчика VOLVO Titan 8820 EPM 8 000 000 руб.

Для его приобретения мы будем использовать долгосрочное кредитование.

Оно используется для реконструкции или модернизации производственных мощностей, расширения производства, приобретения основных средств. Кредиты предоставляются обычно на срок до 60 месяцев, либо больше, если кредит инвестиционный.

Кредит 8 000 000,00 руб. на 36 месяцев под 13% годовых. Аннуитетный платеж:

- размер ежемесячного платежа: 269 551,62 руб.;
- общая сумма выплат: 9 703 858,18 руб.;
- переплата за кредит: 1 703 858,18 руб. или 21,30% от суммы кредита.

При наших доходах 77 635 020 руб. по 2014 году. Есть возможность что мы перекроем кредит досрочно, что значительно уменьшит переплату.

Так же следует отметить что при модернизации оборудования, мы можем значительно сократить штат малоквалифицированных рабочих, так как оборудование само выполняет значительную часть необходимых функций.

Но в то же время при модернизации оборудования нам понадобятся специалисты умеющие обращаться с оборудованием.

На курсы повышения квалификации «Машинист асфальтоукладчика» мы

направим 3-х рабочих.

Безусловно, машинист асфальтоукладчика – это особый род профессии, требующий определенных знаний, умений и личностных качеств. Следует понимать, что дорожные работы могут проводиться в любую погоду и в любое время суток, а потому машинист асфальтоукладчика – это профессия для выносливых людей.

В среднем стоимость курса обучения по специальности «Машинист асфальтоукладчика» составляет 15000 рублей. А продолжительность обучения 2,5 месяца. С учетом проживания, переобучение 1 специалиста составит 40000рублей.

Так же по плану мы должны будем сократить штат рабочих на 5 человек.

Это позволит нам уменьшить годовой расход на оплату труда на $5*27\,253*0,32*12=2\,160\,000$ руб.

Составим табл. 7 для расчета экономического эффекта при реализации нашего проекта.

Таблица 7

Экономического эффект при реализации нашего проекта¹²

Операция	Количество	Сумма руб.
Покупка асфальтоукладчика VOLVO Titan 8820 EPM	1	-9 705 000
обучения по специальности «Машинист асфальтоукладчика»	3	-120 000
Сокращение штата рабочих	5	+2 160 000
Повышение объема выполненных работ на 300% по сравнению с 2016г повлечет увеличение дохода на 250%	250%	+76 080 825

Сделаем расчет производительности труда по данным 2016года в сравнении с нашими планируемыми.

При условии что доход с 1тонны при наших объёмах=7 500,00руб

¹² Таблица составлена автором в ходе анализа

**Расчет производительности труда по данным 2016 года в сравнении с
нашими планируемыми¹³**

Показатели	Исходные данные 2016г.	Планируемые данные	Отклонение (+;-)
Доход тыс.руб.	30 432,33	83 902,50	53 470,17
Объемы выполненных работ, т.	3729,0	11187,0	+7458,0
Среднесписочная численность работников общая по предприятию чел.	68,0	63,0	-5
Среднесписочная численность рабочих, чел.	59,0	54,0	-5
Удельный вес рабочих в общей численности работников, проц. %	86,8	85,7	-0,3
Среднегодовая выработка:			
- на одного работника	54,84	177,57	+122,73
- на одного рабочего	63,20	207,17	+143,97
Отработано			
На одного рабочего (чел./час.)	1303	1 700	+397
Отработано			
Всеми работниками (чел./час.)	88604	107 100	+18 496
Производительность(руб./час)	343,0	783,4	+440,4
Трудоёмкость(Чел. час/руб)	0,00291	0,00128	-0,00163

В результате произведенных расчетов экономический эффект от проведения мероприятий по повышению производительности труда на предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ» увеличился. Доход составил **83 902,50 тыс. руб.**, так же повысилась производительность труда до 783,4 руб./час. Трудоёмкость сократилась и составила 0,00128 чел. час/руб. что тоже является крайне положительным фактором.

¹³Таблица с автором в ходе анализа

Заключение

В выпускной квалификационной работе рассмотрен уровень производительности труда и пути её повышения на предприятии МУП «Туапсинское СДРСУ».

Теоретическая основа квалификационного проекта определила основную сущность производительности труда, методы ее определения, а также рассмотрены основные факторы, влияющие на производительность труда.

Во второй главе бакалаврской работы выполнен анализ показателей производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ».

На основе проведенного анализа сделан **вывод** о том, что предприятие несёт большие убытки, и без оперативного вмешательства, вскоре может стать совершенно не рентабельным для администрации города.

На протяжении всего анализируемого периода наблюдается снижение основных производственных работников и рост прочего персонала и работников административно – управленческого персонала.

Наиболее значимыми причинами снижения эффективности труда МУП «Туапсинское СДРСУ», являются недостатки управления, утрата связи заработной платы с результатами труда, недостаточная квалификация работающих. У рабочих с более низки разрядом, заработная плата в 1,5 - 2 раза ниже, чем у рабочих с более высоким разрядом, поэтому наблюдается текучесть кадров с более низкой квалификацией. У таких работников наблюдается негативное воздействие на эффективность труда и таких веских причин, как потеря перспективы, прошлые трудовые и производственные стереотипы, безразличие к результатам своего труда. В значительно меньшей степени на снижении эффективности труда сказываются такие причины, как потеря престижа работы на производстве, отсутствие страха потерять работу.

В третьем разделе дипломного проекта предложены мероприятия по повышению производительности труда МУП «Туапсинское СДРСУ». Одним из предложенных мероприятий является рекомендации по модернизации основных

фондов организации, повышения квалификации кадров и сокращение не квалифицированных рабочих.

Предприятию рекомендовано для совершенствования организации повышения квалификации и переподготовки кадров для МУП «Туапсинское СДРСУ» выполнить следующие **мероприятия**:

- повышение квалификации основных производственных работников;
- подготовка резерва;
- разработка системы стимулирования трудовой деятельности персонала, использующей как финансовые резервы предприятия, так и пути неденежного стимулирования труда (выдача кредитов, ведомственное жилье, бесплатное обучение) с целью привлечения и удержания квалифицированных сотрудников;
- стимулирование и поощрение изучения и внедрения передового опыта работы, добросовестного отношения к подготовке персонала дистанции;
- применение современного подхода к оценке командиров среднего звена.

Реализация данных мероприятий на предприятии позволит усовершенствовать систему переподготовки кадров. Эти меры не только усилят мотивацию работников, но и повысят производительность труда работников в МУП «Туапсинское СДРСУ». Произведен расчёт экономического эффекта от проведения мероприятий по повышению производительности труда этого предприятия.

В следствии произведенных расчетов сделаны выводы о том, что при среднесписочной численности 68 чел., руководство должно уменьшить среднесписочную численность рабочих до 63 чел., а также нормировать фонд рабочего времени и модернизировать основные фонды. В этом случае объемы выполненных работ увеличатся на 7458,0тонн., производительность труда увеличиться по сравнению с 2016 г. на 440,4 руб./час., а трудоемкость снизиться на -0,00163(Чел.час/руб).

В результате предложенных мероприятий и произведенных расчетов экономический эффект от проведения мероприятий по повышению производительности труда в МУП «Туапсинское СДРСУ» увеличат свой доход на **53 470 170 руб.**, а объем выполненных работ составит 11187,0 тонн.

Список использованной литературы

1. Агеева О.А. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 509 с.
2. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: учеб. / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 с.
3. Анализ финансовой отчетности, составленной по МСФО: учеб. – 2-е изд. / Н.С. Пласкова. – М.: Вузовский учеб., ИНФРА-М, 2016. – 269 с.
4. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: учеб. – М.: Финансы и статистика, 2014.- 282 с.
5. Булатов Е.И. Экономика: учеб. – М.: БЭК, 2012.-358с.
6. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии труда: теория и практика. - М.: ИПУ РАН, 2015. - 164 с.
7. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2013.-253с.
8. Генкин Б.Н. Экономика и социология труда: учеб. для ВУЗов.– 8- изд., доп. – М.: Норма, 2016. – 448 с.
9. Горелов Н.В., Винокуров М. Экономика труда: учеб. – Спб.: Питер, 2013.- 214с.
10. Горфинкель В.Я., Купряков Е.М., Прасолова В.П. и др. Экономика предприятия: учеб. для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012.-286с.
11. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательства. – М.: Софит, 2012.-180с.
12. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: «Проспект», 2015. - 424 с.
13. Мелькьян Г.Г., Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – М.: МГУ, 2012.-251с.
14. Маркарьян Э.А., Маркарьян С.Э., Герасименко Г.П. Экономический анализ

- хозяйственной деятельности: учеб. – изд. 2-е, исправл. и дополнен. – Ростов н/Д.: Феникс, 2015.-330с.
15. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. – 2-е изд.- М.: Инфра-М, 2012. – 272 с.
 16. Петрова Е.В., Ганченко О.И., Кевш А.Л. Статистика: учеб. – М.: Финансы и статистика, 2013.-180с.
 17. Рофе А.И. Экономика и социология труда. – М.: МИК, 2016. -200с.
 18. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда.– М.: МИК 2013. –275с.
 19. Семенов А. Производительность труда и перспективы экономического роста // Экономист. – 2015. – № 2. – С. 54-57.
 20. Семенов А.Г., Кузнецов С.В. Факторы производительности труда // Экономист. – 2013. - № 4. – С. 21-23.
 21. Сербиновский Б.Ю., Чуланов В.А. Экономика и социология труда. – Ростов – н/Д.: Феникс. - 2013. – 252 с.
 22. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 196 с.
 23. Складенко В.К. Планирование труда // Экономика. – 2014. - № 5.- С. 25-30
 24. Фильев В. Управление ростом производительности труда // Экономист. – 2016. – № 3. – С. 23-28.
 25. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа. - М.: ИНФРА-М, 2016. – 236 с.
 26. Юсупов Р.Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики // Экономика и социология труда. - 2012.- № 1.- С. 31-32.