## Резервы и факторы роста производительности труда на предприятии

(на материалах ЗАО НПК «Электрические машины»)

2017

ВВЕДЕНИЕ

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую и требующим наибольших затрат является труд. Производительность труда, как известно, характеризуется соотношением результатов и затрат труда и является важнейшим показателем эффективности любой общественно полезной деятельности. Повышение производительности труда - приоритетное направление организационного развития предприятий. труд производительность персонал экономический

Так как в процессе производства в качестве экономического ресурса используется труд, следует отметить, что в проблемах развития предприятия важное место занимают трудовые ресурсы. При всей важности материально-вещественных элементов производства они выступают решающим фактором повышения качества продукции и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятиях различных отраслей во многом означает повышение производительности труда. К факторам роста производительности труда относятся: организация производства, производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование модернизации оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности предприятия во многом зависит от рационального сочетания таких факторов.

Тема дипломного проекта - «Резервы и факторы повышения производительности труда» - в настоящий момент представляется важной и актуальной.

[**Вернуться в каталог дипломов по менеджменту**](http://учебники.информ2000.рф/management3/management3.shtml)

Сохраняющееся отставание в производительности от других стран в большей мере обусловлено отсутствием серьезных стимулов к ее повышению. Что обусловило актуальность изучения темы «Факторы и резервы роста производительности труда на промышленном предприятии».

Целью данной выпускной квалификационной работы является исследование резервов и факторов производительности труда на предприятии и разработка комплексного проекта их использования с целью повышения производительности труда в современных условиях.

Для максимально полного раскрытия темы был определен следующий перечень задач:

) рассмотреть сущность экономического понятия «производительность труда»;

) проанализировать производительность труда в ЗАО НПК « Электрические машины.»

) рассмотреть и охарактеризовать резервы и факторы роста производительности труда.

Необходимым условием разрешения поставленных задач является научный поиск, анализ, обобщение практики и обоснование применения такой системы управления предприятием, которая могла бы обеспечить повышение эффективности использования трудовых ресурсов и как результат, улучшение использования материальных, финансовых ресурсов, а также производство и насыщение рынка высококачественной продукцией.

В процессе написания данного проекта использовались работы отечественных и зарубежных экономистов, учебники и бухгалтерские документы.

Основным источником практического материала, использованного при написании курсового проекта, являются отчетные данные, методические разработки, плановые расчеты по вопросам производительности труда и путей ее повышения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, ПОНЯТИЕ РЕЗЕРВОВ И ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

1.1 Сущность и значение производительности труда

Производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) деятельности работников в сфере материального производства.

По мнению Н.Г. Забродской в книге «Экономика и статистика предприятия» «эффективность использования трудовых ресурсов предприятия производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненной работы [27, с. 245].

Г. З. Суша в книге «Экономика предприятия» считает, что «производительность труда характеризует результативность трудовой деятельности человека» [28, с. 216]

А. И. Ильин в книге «Экономика предприятия» пишет, что «производительность труда представляет собой сложную экономическую категорию, характеризующую эффективность (плодотворность) деятельности работников в сфере материального производства» [26, с. 97]

По мнению автора курсового проекта наиболее полно понятие производительности труда раскрывает А. С. Головачев в книге «Экономика предприятия»: «Производительность труда - это эффективность, продуктивность труда работников в процессе производства» [25, с. 287].

Так как в производстве продукта участвует живой и овеществленный труд, то принято разделять понятия производительности живого труда и совокупного труда, т.е. живого и овеществленного труда.

Производительность живого индивидуального труда - результативность только живого труда отдельного работника (или коллектива работников).

Производительность совокупного труда - результативность совокупности живого труда работников и овеществленного труда в средствах производствах (средствах труда и предметах труда). Производительность общественного труда может выступать в качестве критерия экономической эффективности производства, поскольку такая производительность труда определяет эффективность всех элементов, составляющих производство (живого труда, средств труда и предметов труда).

Повышение производительности труда является определяющим фактором увеличения объема продукции, основным источником расширенного воспроизводства и повышения благосостояния работников предприятия. Смысл повышения производительности труда состоит в том, что производство каждой единицы продукции требует меньших, чем прежде, затрат живого и овеществленного труда и снижения доли живого труда. Общее представление о производительности совокупного общественного труда (ПТобщ) на макроуровне дает соотношение реального объема валового внутреннего продукта (например, за год) и численности работников, занятых в экономике страны.

Экономическое значение производительности совокупного (общественного) труда определяется тем, что ее повышение означает:

рост ВВП и национального дохода;

основу для социально-экономического повышения уровня жизни граждан страны и решения социальных проблем;

основу для социально-экономического развития страны и обеспечения экономической безопасности государства;

рост накопления и потребления.

Экономическое значение обеспечения роста производительности совокупного труда (ПТ) на предприятии определяется тем, что этот рост позволяет:

снизить затраты труда на производство и реализацию продукции ) если рост ПТ опережает рост средней заработной платы);

повысить конкурентоспособность предприятия и товара, обеспечит финансовую устойчивость производственной деятельности;

увеличить (при прочих равных условиях) объем производства продукции, а главное при ее конкурентоспособности - объем реализации и рост прибыли;

проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам предприятия;

более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия за счет получаемой прибыли.

Актуальным является выявление резервов повышения производительности труда, которые представляют собой неиспользованные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Эти резервы классифицируются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.

Народнохозяйственные резервы роста производительности труда заключены: в создании законодательной базы для эффективного функционирования и развития предприятий любых форм собственности; в устранении различного рода преград на пути научно-технического прогресса; в совершенствовании организации тарифной системы оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, устраняющих уравнительность в оплате труда и побуждающих работников к профессиональному росту и творческому отношению к труду.

К отраслевым резервам относят возможности повышения производительности за счет оптимального кооперирования и комбинирования производства в отрасли, целесообразной специализации и концентрации.

Внутрипроизводственные резервы определяют возможности повышения производительности живого и овеществленного труда на уровне предприятия. Такие резервы заключены в возможностях совершенствования техники и технологии производства, организации производства, труда и управления, повышения культурно-технического уровня и квалификации кадров. В этом смысле резервы переплетаются с факторами роста производительности труда. Практически неисчерпаемым источником (фактором) роста производительности труда является научно-технический прогресс, и прежде всего комплексная механизация и автоматизация производства.

На микроуровне необходимо рассчитывать следующие показатели производительности труда; выработка продукции по произведенной или реализованной продукции, или прибыли, трудоемкость, рентабельность и предельная производительность труда. Отметим, что такие показатели, как предельная производительность труда, выработка по прибыли и рентабельность труда, в наибольшей мере соответствуют принципам оценки эффективности труда в рыночной экономике.

Основными показателями производительности труда на уровне предприятия являются показатели выработки (В) и трудоемкости (Те) продукции [26, с. 97].

Выработка продукции - это показатель объема продукции (работ, услуг), вырабатываемой в расчете на единицу трудовых затрат. Выработка является прямым показателем производительности труда, так как чем больше продукции вырабатывается в расчете на единицу трудовых затрат, тем выше уровень производительности труда. Рассчитывается по формуле

 (1)

где V- объем продукции; Т - затраты труда на данный объем продукции.

До расчета уровня производительности труда необходимо решить вопрос об измерении затрат труда и объема продукции. Затраты труда могут быть представлены численностью работников и отработанным временем. Отработанное время измеряется отработанными человеко-часами или человеко-днями. В соответствии с этим при изучении производительности труда используются показатели средней часовой и средней дневной производительности труда рабочих, а также средней месячной (квартальной, годовой или за любой период с начала года) производительности труда рабочих или работников. Расчет этих показателей производится следующим образом.

Средняя часовая выработка рабочего

(2)

где V-объем продукции (работ, услуг), произведенной в отчетном периоде; tч - фактически отработанные рабочими в отчетном периоде человеко-часы.

Средняя дневная выработка рабочего

 (3)

где tд - фактически отработанные рабочими в отчетном периоде человеко-дни.

Средняя месячная (квартальная, годовая или за любой период с начала года) выработка рабочего (работника)

 (4)

где Чср.с. - среднесписочная численность рабочих (работников в отчетном периоде.

Для оценки и планирования производительности труда используются следующие методы: натуральный, трудовой и стоимостный [26, с. 97].

Натуральный метод характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Натуральными показателями производительности труда являются тонны, штуки, метры и т.д. Данный метод имеет ограниченное применение. В основном он используется при сопоставлении показателей производительности труда бригад, звеньев и рабочих, оценке эффективности проектных решений, зданий и различных сооружений, а также при определении норм выработки и уровня их выполнения.

Трудовой метод измерения производительности труда характеризует выработку в нормо-часах или трудоемкость изготовления единицы продукции. Данный метод также имеет ограниченное применение из-за сложности расчета. Он не позволяет учесть влияние роста механовооруженности рабочих и уровня механизации работ в связи с тем, что на механизированные и ручные работы разрабатываются различные нормы, которые с развитием технического прогресса периодически пересматриваются. Трудовой метод применяется для определения эффективности использования труда рабочих по сравнению с нормами, уровня выполнения норм выработки или степени сокращения нормативного времени рабочего.

Стоимостной метод измерения производительности труда нашел широкое применение в промышленности, так как он позволяет сравнивать разнообразные виды работ и приводить их к единому измерителю. В качестве основного показателя для планирования и учета производительности труда применяется выработка в стоимостном выражении на одного работника, занятого в производстве. Вместе с тем этот метод не всегда правильно отражает уровень производительности труда, так как на ее стоимостное выражение влияет структура работ и материалоемкость продукции.

Выработка - это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесрочного работника в год (квартал, месяц).

Трудоемкость характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции или работы.

Выработка - наиболее распространенный и универсальный показатель труда. Для ее измерения используют натуральные, условно-натуральные и стоимостные (денежные) единицы измерения.

Единицы трудоемкости - нормо-часы. Труд, затраченный на производство продукции, может быть выражен в человеко-часах, человеко-днях или среднесрочной численностью работающих. В зависимости от способа выражения объема продукции различают три основных метода измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостный.

При натуральном методе уровень производительности труда исчисляется как отношение объема продукции в физических единицах измерения к среднесрочной численности ППП.

При трудовом методе объем продукции исчисляется в нормо-часах.

Уровень производительности труда стоимостным методом определяется путем деления объема продукции в денежном выражении на среднесписочную численность ППП.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Второй показатель производительности труда - это трудоемкость продукции (Те). Данный показатель индивидуальной производительности труда характеризует затраты рабочего времени (затраты живого труда) на производство единицы продукции или на выполнение единицы работы [1, с. 291].

Отношение нормативной трудоемкости продукции (tн) к фактической (tф) определяет коэффициент выполнения норм времени

 (5)

Таким образом, понятие «трудоемкость продукции» тесным образом связано с нормой труда, нормированием, что является одним из направлений роста производительности труда.

Мы видим, что потребность предприятия в персонале зависит от планируемых объемов производства и уровня производительности труда, которая в свою очередь зависит от уровня организации производства, труда и управлении, технических и других факторов, определяющих производительность труда. В общем виде требуемая численность ППП может быть определена исходя из планируемого объема производства и экономии численности, полученной за счет повышения производительности труда.

 (6)

Доля прироста продукции за счет каждого фактора в общем приросте продукции определяется: а) за счет изменения численности-по формуле

 (7)

б) за счет изменения производительности труда - по формуле

 (8)

Приведенные формулы позволяют определить прирост объема производства в зависимости от изменения абсолютных и относительных показателей выработки и численности работающих. Т.е. при росте объемов производства продукции производительность труда тоже будет расти, и наоборот.

Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко - день или человеко-час.

Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Затраты труда может быть выражена количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом рабочих или работающих.

В анализе используют как показатели выработки, так и трудоемкости. Наиболее реально отражает состояние производительности труда показатель выработки в натуральном или условно-натуральном измерителе. Универсальным измерителем в условиях рынка является стоимостной. Ни один из показателей уровня производительности труда в абсолютных величинах не дает полного представления об изменении уровня производительности труда. В анализе производительности труда через выработку используются относительные величины, обладающие свойством сравнимости.

Показателем производительности труда является как уже упоминалось ранее трудоемкость. Трудоемкость характеризует затраты рабочего времени на единицу произведенной продукции или на весь выпуск изготовленной продукции.

Трудоемкость единицы продукции (работ, услуг) определяется как отношение фонда рабочего времени на изготовление i-ro вида продукции к объему его производства в натуральном или условно-натуральном измерении. Можно рассчитать трудоемкость одного рубля, ста рублей, тысячи рублей продукции. Для этого необходимо общий (эффективный) фонд рабочего времени на производство всей продукции в часах разделить на стоимость выпущенной продукции в рублях (удельная трудоемкость).

Трудоемкость определяется по всей номенклатуре изделий и услуг на единицу продукции, при большом ассортименте продукции трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

В отличие от показателя выработки трудоемкость имеет ряд преимуществ, устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, более реально отражает экономию живого труда под влиянием изменений в условиях производства, она не зависит от сдвигов в ассортименте продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на одинаковые изделия, услуги в разных ценах предприятий.

Любой труд - производителен, но уровень его производительности различный. Чтобы добиться наиболее рациональной величины трудовых процессов, труд как таковой должен быть соответствующим образом организован, а его оценка базироваться на определенных, обоснованных экономических показателях.

.2 Факторы повышения производительности труда в машиностроении

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий.

Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда, под которой понимается, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Организация труда на предприятии - это с другой стороны, действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Организация труда или организационные отношения - это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

Организация труда на предприятии содержит следующие элементы:

подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

разделение труда, то есть расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;

кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи между работниками;

организация рабочих мест;

организация обслуживания рабочих мест;

разработка рациональных приемов и методов труда;

установление обоснованных норм труда;

создание безопасных и здоровых условий труда;

организация оплаты и материального стимулирования труда;

планирование и учет труда;

воспитание дисциплины труда.

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает передовой опыт новых организационных решений.

На уровень и динамику производительности труда влияет множество факторов. Факторами называются движущие силы или причины, под воздействием которых изменяется производительность труда. Одни из них способствуют ее повышению, другие могут вызвать снижение. К первой группе факторов относится все, что связано с повышением производительной силы труда, улучшением организации труда и производства и социальных условий жизни трудящихся; ко второй - неблагоприятное влияние природных условий, недостатки в организации производства и труда, отрицательное влияние негативных элементов социальной обстановки.

Факторы можно разделить на внутренние и внешние.

Внутренние факторы включают уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, энерговооруженность труда, организацию труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучение кадров и повышение квалификации, улучшение структуры кадров и т.п., т.е. все зависящее от коллектива самого предприятия и его руководителей.

К внешним факторам следует отнести: изменения ассортимента продукции и ее трудоемкости в связи с изменением государственных заказов или спроса и предложения на рынке; социально-экономические условия в обществе и регионе; уровень кооперации с другими предприятиями; надежность материально-технического снабжения, природные условия и т.п. В Цехе №3 спрос на продукцию падает, в основном из-за низкого качества продукции, несвоевременности выполнения заказов. Вследствие этого происходит также изменение производительности труда.

По своему внутреннему содержанию и сущности все факторы принято объединять в три основные группы: материально-технические, организационные и социально-экономические факторы.

Материальной основой повышения производительной силы труда и его производительности являются развитие науки, техники и технологии, внедрение в производство их достижений, поэтому группа материально-технических факторов обычно рассматривается как ведущая и определяющая все остальные.

К материально-техническим факторам роста производительности труда относится повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе непрерывного развития научно-технического прогресса. Главными направлениями научно-технического прогресса в производстве являются: механизация производства с переходом к автоматизации; увеличение единичных мощностей машин и оборудования с повышением энерговооруженности труда; электрификация производства; химизация производства в ряде отраслей промышленности и сельском хозяйстве; создание принципиально новых технологий, обеспечивающих интенсификацию производства и резкое сокращение затрат живого труда; снижение материалоемкости продукции и экономия материальных ресурсов; углубление специализации машин и оборудования и т.п. Важное значение имеет освоение новых мощных источников энергии - атомной, внутриядерной, геотермальной, космической и др.

К организационным факторам роста производительности труда относится организация производства на уровне предприятий, отраслей и народного хозяйства в целом. Большое значение имеют размещение предприятий по территории РФ, организация транспортных связей как внутри страны, так и с зарубежными странами; специализация предприятий и их последующая кооперация; организация материально-технического снабжения, энергоснабжения, ремонтного обслуживания и т.д. Внутри предприятий важнейшими задачами улучшения организации производства являются: повышение качества планирования с учетом перспективных потребностей развивающегося рынка; организационно-техническая подготовка производства; своевременное внедрение новой техники и технологии; модернизация действующего оборудования; обеспечение текущих и капитальных ремонтов и бесперебойной работы машин, механизмов, оборудования, аппаратуры, а также четкая организация внутризаводского материально-технического снабжения.

.3 Резервы роста производительности труда в машиностроении

Резервы роста производительности труда - это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления.

Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва - это процесс превращения возможности в действительность.

Существует несколько классификаций резервов роста производительности труда. Все они делятся на две большие группы: резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) и резервы более •эффективного использования основных и оборотных фондов.

По признакам возможностей их использования резервы делят на резервы запаса и резервы потерь. Например, недоиспользование оборудования по мощности или по сменности работы, изученные, но еще не внедренные передовые методы труда - резервы запаса; потери рабочего времени, брак, перерасход топлива относятся к резервам потерь.

В понятие резервов включаются также производственные потери рабочего времени - это внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все не предусмотренный планом неявки на работу.

Основные методы изучения затрат рабочего времени - хронометраж, фотография рабочего времени и фото хронометраж.

I. Хронометраж. Это изучение операций путем наблюдения и изучения затрат рабочего времени на выполнение отдельных и многократно повторяющихся с изготовлением каждой единицы продукции элементов операции. Как правило, это затраты оперативного времени, в основном ручного, подготовительно-заключительного и обслуживания рабочего места.

Хронометраж позволяет:

.устанавливать нормы времени на отдельные операции в условиях массового и крупносерийного производства и разрабатывать нормативы времени;

.выявлять и изучать лучшие методы и приемы работы;

.изучать причины невыполнения установленных норм и уточнять их;

.распределять работу между рабочими бригады и определять ее необходимый состав;

.выявлять резервы сокращения трудоемкости изготовления продукции.

Сопоставление результатов хронометража по группе рабочих, выполняющих одну и ту же операцию, дает возможность не только выявить наилучшие способы ее выполнения, но и наглядно показать рабочим преимущества и недостатки в выполнении каждого приема. Это вызывает у рабочих интерес к рационализации производства и экономии времени.

Объект хронометража - производственная операция, выполняемая рабочим или группой рабочих на определенном рабочем месте.

На практике различают три способа хронометрирования:

а)сплошной - по текущему времени;

б)выборочный - по отдельным отсчетам затрат времени;

в)цикловой - по группам приемов, действий и движений, имеющих такую малую продолжительность, при которой замеры времени их выполнения в отдельности невозможны.

По объекту наблюдения хронометраж может быть:

а)индивидуальным, то есть измеряется время работы одного рабочего, занятого на одной машине;

б)бригадным, когда изучается время работы бригады, занятой выполнением общей технологически связанной работы на одном рабочем месте;

в)работы многостаночника.

Проводить хронометраж следует через 50-60 мин после начала работы, по окончании периода врабатываемости. Рекомендуется также делать замеры за 1,5-2 ч до окончания работы. Соблюдение этих условий позволяет более правильно определить затраты труда рабочего или группы рабочих, так как наблюдение охватывает периоды смены со средним темпом работы, которые определяются по кривой изменения работоспособности. Проводить хронометражные наблюдения в начале и в конце смены нецелесообразно. Необходимо также избегать наблюдений в первый и последний день рабочей недели.

При определении времени проведения хронометражных наблюдений необходимо учитывать изменения не только темпа работы одного и того же рабочего в связи с врабатываемостью и утомлением, но и организационно-технических условий протекания производственного процесса.

Поэтому необходимо проводить наблюдения в период, когда происходят отклонения от заложенных при разработке норм организационно-технических условий или организация рабочих мест полностью соответствует научным требованиям.

II. Фотохронометраж. В единичном и мелкосерийном производстве рабочие в течение смены часто выполняют ряд различных работ, которые совсем не повторяются или повторяются незначительное число раз. Это затрудняет проведение хронометража. Для изучения затрат рабочего времени в данном случае применяется комбинированное наблюдение, совмещающее фотографию с хронометражем, фотохронометраж. Он заключается в том, что в процессе фотографирования в течение некоторого отрезка времени проводятся дифференцированные замеры по элементам оперативного времени; на протяжении всего остального времени наблюдения продолжительность элементов фиксируется только суммарно.

При фотохронометраже возможно применение методов сплошных и выборочных замеров. Фотохронометражем может быть охвачена работа одного рабочего, бригады рабочих и многостаночника. При этом применяется цифровая, графическая и комбинированная запись. Обработка результатов наблюдений производится:

при определении времени выполнения всех элементов операции - так же, как при хронометраже;

при определении других затрат - методом, применяемым при обработке данных фотографий рабочего дня.

Время наблюдения зависит от целей фото хронометража.

Существующие методы хронометражных наблюдений и фото хронометража с применением таких средств регистрации времени, какими являются секундомеры, в настоящее время уже не могут полностью удовлетворять требованиям организации и нормирования труда по ряду причин:

) весьма высокая трудоемкость и длительность сбора и обработки материалов не позволяют разрабатывать в сжатые сроки нормы трудовых затрат на новые виды работ, а также поддерживать необходимый уровень прогрессивности норм;

) проведение большого числа хронометражных наблюдений психологически отрицательно влияет на рабочих и в ряде случаев приводит к снижению устоявшегося темпа выполнения операции;

) незначительная длительность выполнения отдельных трудовых движений в условиях поточно-массового производства с трудом фиксируется даже высококвалифицированным наблюдателем; при хронометраже таких элементов существенное влияние оказывает субъективное восприятие наблюдателя.

Соответствие применяемых методов изучения затрат рабочего времени современным требованиям производства требует разработки новых методов изучения затрат рабочего времени и применения современных технических средств сбора исходной информации.

III. Фотография рабочего времени (дня). Это вид изучения рабочего времени наблюдением и измерением всех без исключения затрат на протяжении рабочего дня или отдельной его части.

Основные цели проведения фотографии:

)выявление потерь рабочего времени, установление их причин и разработка мероприятий по совершенствованию организации труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат времени;

)получение исходных данных для разработки нормативов подготовительно-заключительного времени, времени на отдых и личные надобности, а также нормативов обслуживания:

)определение причин невыполнения норм рабочими, изучение лучшего опыта, определение возможности совмещения профессий и многостаночного обслуживания;

)получение исходных материалов с целью установления наиболее рациональной организации рабочих мест и их обслуживания.

Методику проведения фотографии рабочего времени рассмотрим на примере индивидуальной фотографии рабочего дня.

Независимо от разновидностей фотографии методика ее проведения включает в себя следующие этапы: подготовительный, проведение наблюдения, обработка результатов наблюдения, анализ результатов наблюдений.

Первый этап - подготовительный. На данном этапе определяется цель фотографии (выявление потерь рабочего времени, разработка нормативов) и выбирается в соответствии с поставленной целью объект наблюдения. После этого необходимо внимательно ознакомиться с условиями работы на рабочих местах, выбрать место, с которого удобно наблюдать за рабочим, не мешая ему, и проинформировать его о целях фотографии.

На лицевой стороне наблюдательного листа (фотокарты) в период подготовки к проведению фотографии записываются подробные сведения о рабочем, оборудовании, выполняемой работе, об организации и обслуживании рабочего места.

Второй этап - проведение наблюдения. Он состоит в последовательной и подробной записи в наблюдательном листе всего происходящего на рабочем месте. Фотографирование проводится с момента начала работы, поэтому наблюдатель должен заранее, за 10 -15 мин до начала работы, прийти на рабочее место. Запись производится текстом, индексом или графически в масштабе времени.

Таблица 1.- Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование затрат времени | Текущее время | Продолжительность, мин | Перекрываемое время, мин | Индекс затрат |
| Начало наблюдения | 7.00 | - | - | - |
| Пришел на рабочее место | 7.05 | 5 | - | нтд |
| Раскладывает инструмент | 7.08 | 3 | - | пз |

Третий этап - обработка результатов наблюдения. Она начинается с вычисления продолжительности отдельных элементов затрат времени. Для этого из показателей текущего времени вычитают его значение по предыдущему элементу работы.

Затем в соответствии с разработанной индексацией затрат времени в бланке фотокарты проставляют соответствующие индексы по каждому действию рабочего. Все элементы работы, имеющие одинаковый индекс, объединяют в группы и составляют сводку од поименных затрат, которая характеризует фактические затраты времени на выполнение работы.

Четвертый этап - анализ результатов наблюдений. Он позволяет установить, все ли затраты рабочего времени необходимы и рациональны при существующей организации труда, каковы потери рабочего времени и какие мероприятия необходимо осуществить в целях дальнейшего повышения производительности труда. Разработанные мероприятия включаются в планы по НОТ с указанием исполнителей и сроков осуществления.

Таблица 2.- Форма сводной карты индивидуальной фотографии рабочего времени (условный пример)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория рабочего времени | Наименование затрат времени | Индекс | Суммарная продолжительность затрат, мин | Нормированная продолжительность затрат, мин | Устранение затраты, мин |
| Подготовительнзаключительное, Тпз | Получение и задачи наряда | ПЗ-1 | 7,0 |  |  |
|  | Производственный инструктаж | ПЗ-2 | 5,0 |  |  |
|  | Наладка оборудования | ПЗ-3 | 2,0 |  |  |
|  | Итого: Гпз, мин В % ко времени наблюдения | ПЗ | 14,0 15 | 8 9 | 6 6 |
| Время оперативной работы, Гоп | Итого: Гоп, мин В% ко времени наблюдения | ОП - | 372,5 75 | 311,5 63 | 61 13 |

Исходя из полученных данных составляют фактический и нормативный баланс рабочего времени.

На основании данных фактического и нормативного баланса рабочего времени рассчитываются следующие показатели:

) коэффициент использования сменного времени:

К исп = ; (9)

) коэффициент потерь по организационно-техническим причинам:

Кпот =  (10)

)коэффициент потерь рабочего времени в связи с нарушением трудовой дисциплины:

Кнтд =  (11)

)коэффициент возможного повышения производительности труда при условии устранения прямых потерь рабочего времени:

Ппт = \*100 (12)

Проектируемые (нормативные) затраты берутся из нормативов времени или по результатам фотографии рабочего дня лучшего работника. Если таких данных нет, то из фактических затрат вычитают устранимые потери и нерациональные затраты рабочего времени. При составлении нормативного баланса рабочего времени не предусматривается время на перерывы, обусловленные нарушением нормального технологического процесса, и перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины. Вся экономия по этим категориям затрат рабочего времени считается резервом увеличения оперативного времени.

Для расчета нормативного баланса рабочего времени используются нормативы времени на подготовительно-заключительные операции, обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности, утвержденные для данного вида работ. Оперативное нормативное время определяется по формуле:

Топи=  (13)

Исходя из этой величины определяется продолжительностью нормативного времени на обслуживание рабочего места и на личные надобности

Тобс = Топн\*Нобс; Тотл=Топн\*Нотл (14)

Максимальное возможное повышение производительности труда при устранении всех потерь и лишних затрат рабочего времени рассчитывается по формуле:

Ппт =  (15)

На основе полученной информации разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия, направленные на устранение причин, вызывающих потери и лишние затраты рабочего времени. Мероприятия должны быть экономически обоснованными. Для этого рассчитывается их ожидаемая условно-годовая экономическая эффективность.

Не производительные затраты труда - излишние по сравнению с плановыми затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда и нарушений установленного технологического процесса.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные. Народнохозяйственные включают, прежде всего, более богатые природные ресурсы, их комплексное использование и т.п. К отраслевым относятся резервы, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом (специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии и т.п). Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда имеют важнейшее значение, так как в конечном счете все их виды выявляются и реализуются непосредственно на предприятиях.

2. АНАЛИЗ РЕЗЕРВОВ И ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО НПК «ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ МАШИНЫ»

.1 Организационно экономическая характеристика ЗАО НПК «Электрические машины»

ЗАО НПК «Электрические машины» ведет историю от Лесогорского завода «Ремтрансформатор», который был создан в 1967 году для обслуживания энергоемких производств, использующих электрические машины и трансформаторы.

Компания «Электрические машины» сегодня - одно из ведущих предприятий Приволжского региона на рынке производства, ремонта, модернизации и реконструкции трансформаторного оборудования.

Продукцию завода хорошо знают энергетики, металлурги, машиностроители, железнодорожники России, стран СНГ и Европы.

С 2003 года предприятие состоит в международной ассоциации «Интерэлектромаш», которая объединяет более 50 электротехнических предприятий.

В компании действует система менеджмента качества по международному стандарту ГОСТ Р ИСО 9001:2008.

В 2007 году компания «Электрические машины» стала лауреатом национальной премии «Во славу Отечества».

В мае 2008 - лауреатом международной премии «Элита национальной экономики».

Миссия предприятия:

Нашим клиентам - мы предлагаем полный спектр высококачественных и своевременных услуг в области электротрансформирующих устройств, в том числе производство, поставку, сервис, реконструкцию и модернизацию.

Нашим поставщикам - мы гарантируем честную и своевременную оплату, преданность в обмен на качественные услуги, а также возможность расти вместе с нами.

Нашим сотрудникам - мы во многом обязаны своим успехом и ожидаем от них упорной и плодотворной работы. Взамен мы обязуемся предпринимать только справедливые действия, а также достойно оплачивать и поощрять их труд. Мы готовы обучать своих сотрудников, чтобы дать им возможность еще лучше выполнять свои функции, и намерены относиться к ним с уважением.

Нашим владельцам - мы обещаем быть рентабельной компанией, которая оправдает риск, связанный с вложением капитала, и гарантирует им справедливую прибыль от их инвестиций.

Общество осуществляет следующие виды деятельности:

 ремонт, монтаж, наладка, реконструкция и модернизация электрических трансформаторов всех типов и модификаций, а также вспомогательного оборудования, запасных деталей и узлов;

 ремонт, монтаж, наладка, реконструкция и модернизация электрических машин (генераторов) и электромагнитов всех типов;

 ремонт электросварочного оборудования;

 ремонт турбо и гидрогенераторов, грузоподъемных электромагнитов, электросварочного оборудования;

 производство трансформаторного оборудования, изготовление запасных частей и механизмов;

 испытание электромагнитов электротрансформаторов;

 поставка электрического оборудования (трансформаторов, электро-двигателей, грузоподъемных электромагнитов, высоковольтного распределительного оборудования);

 гарантийное и послегарантийное сервисное обслуживание электрооборудования;

 диагностика состояния электромашин, трансформаторов и силового оборудования.

Виды продукции, производимые ЗАО НПК «Электрические машины»:

1. трансформаторы сухие, масляные, класс напряжения до 500 кВ:

 силовые - ТМ (от ТМ-24 до ТМ-6300), ТМЗ, ТМЭ, ТВМА, ТМЖ мощностью от 40 до 1600 кВА;

 печные - ЭОЦНК, ЭОЦНФ, ЭТЦП, ЭОМП мощностью от 2000 до 16000 кВА;

 тяговые - ОНДЦЭ, ОДЦЭ, ОЦР мощностью от 4500 до 10000 кВА;

 сварочные - ТД, ТС, ТДМ разных модификаций (от ТДМ-317 до ТДМ-500);

. трансформаторы для электровозов (ОДЦЭ и SKODA);

. индуктивные шунты ИШ 009, AL-CV-3448/37 и т.д.:

. грузоподъемные электромагниты (от М22 до М63 с модификациями);

. двигатели однофазные и трехфазные, асинхронные oбщепрoмыш-ленного назначения, для привода лифтов с повышенным скольжением, привода станков-качалок, привода электрических талей многоскоростные с повышенным пусковым моментом, для холодильных компрессоров, привода вибромашин, привода вспомогательных механизмов магистральных электровозов, брызгo- и взрывозащищенные и др.;

. гидрj- и турбогенераторы;

. электрические машины (генераторы) постоянного и переменного тока (однофазные и трехфазные, все модификации), в том числе, с изоляцией типа «Монолит»;

. запасные части: oбмoтки, изоляция, переключатели и т.д.

ЗАО НПК «Электрические машины», как видно из перечня видов производимой продукции, является многономенклатурным предприятием. Поэтому форма организации, методы обработки, применяемое оборудование и оснастка различны. Существуют цеха как с технологической формой специализации (механические и др.) так и с предметной формой специализации (намоточные цеха).

По масштабам деятельности ЗАО НПК «Электрические машины» определяется как крупное. Само по себе данное предприятие является уникальным. Это связано с тем, что подобного рода производство было всего лишь три: в г. Ленинград (г. Санкт-Петербург), в г. Ростов-на-Дону и соответственно, в п. Лесогорск (Шатковский район, Нижегородская область).

Организационная структура управления.

Перечень конкретных функций управления :

 Конструкторская подготовка производства.

 Технологическая подготовка производства.

 Управление основным производством (диспетчеризация).

 Управление ремонтом и наладкой.

 Управление энергохозяйством.

 Управление качеством продукции.

 Управление трудом и заработной платой.

 Управление кадрами.

 Подготовка кадров.

 Управление материально-техническим снабжением.

 Управление сбытом продукции.

 Управление финансами и кредитом.

 Организация и совершенствование управления.

 Планирование производством.

Управление автоматизацией и механизацией. Функционирование системы является нормальным лишь в случае органического и гармоничного взаимодействия всех ее элементов, несмотря на то, что каждый из них играет самостоятельную роль в реализации целей системы.

Структура предприятия - линейно-функциональная. Основные функциональные блоки - это ряд участков, осуществляющих процесс изготовления стержней, отливок, механической обработки деталей, которые подчинены начальнику цеха. В данном случае линейное управление подкрепляется специальными вспомогательными службами.

Линейно-функциональная структура управления является наиболее оптимальной в условиях массового производства мало диверсифицированной продукции и ее изменение может быть оправдано только изменением целей организации.

.2 Анализ производительности труда ЗАО НПК «Электрические машины»

ЗАО НПК «Электрические машины» - это завод машиностроительного профиля, является юридическим лицом, действующим на основании Устава и законодательства Российской Федерации, обладает обособленным имуществом на праве собственности, имеет самостоятельный баланс, расчетные счета в банках, печать со своим наименованием, фирменные знаки, символику, торговые знаки, от своего имени заключает договора, совершает сделки, приобретает имущественные и личные имущественные права.

К основным задачам ЗАО НПК «Электрические машины» можно отнести следующие:

 удовлетворение потребностей заказчиков в запасных частях (катушках) к подвижному составу на железнодорожном транспорте;

 создание конкурентоспособной продукции машиностроения, соответствующей требованиям рынка и удовлетворяющей интересы потребителей в условиях постоянно меняющегося спроса;

 нахождение новых рынков сбыта, выход на международные рынки;

 внедрение в производство новых и усовершенствование существующих образцов продукции, доведение их до уровня мировых стандартов;

 внедрение в производство нового современного оборудования и новых технологий.

Кроме того, важными задачами являются: повышение квалификации по всем направлениям деятельности предприятия, улучшение условий труда, стимулирование работы и социальная защита персонала.

Таблица 3.Бухгалтерский баланс в аналитической агрегированной форме.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование разделов (статей) баланса | 2015 | | 2016 | | Отклонение | Темп изменения, % | Изменение уд. Веса |
|  | тыс. руб. | % | тыс. руб. | % |  |  |  |
| Внеоборотные активы (иммобилизованные средства), в том числе | 1 692 157 | 78,42 | 1 518 902 | 71,62 | -173 255 | 91,32 | -6,8 |
| Оборотные активы (мобильные активы), в том числе | 465 625 | 21,58 | 601 951 | 28,38 | 136 326 | 131,53 | 6,8 |
| Совокупные активы | 2 157 782 | 100 | 2 120 853 | 100 | -36 929 | 100,00 |  |
| Собственный капитал | 1 938 107 | 89,10 | 1 794 539 | 83,57 | -143 568 | 92,59 | -5,53 |
| Долгосрочные обязательства | 1 974 | 0,09 | 5 258 | 0,25 | 3 284 | 271,00 | 0,16 |
| Краткосрочные обязательства | 233 223 | 10,81 | 343 286 | 16,19 | 110 063 | 149,76 | 5,38 |
| Совокупные пассивы | 2 157 782 | 100 | 2 120 853 | 100 | -36 929 | 100,00 |  |

В таблице 4 по данным отчета о финансовых результатах дана оценка прибыли ЗАО НПК « Электрические машины».

Таблица 4. Основные экономические показатели деятельности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На начало отчетного года, тыс. руб. | На конец отчетного года, тыс. руб. | Абсолют. откл., тыс. руб. | Темп рост, % |
| Выручка от продаж | 3 214 013 | 3 296 301 | 82 288 | 102,56 |
| Прибыль от продаж | 225 317 | -71 877 | -297 194 | -31,90 |
| Чистая прибыль | 72 119 | -161 119 | -233 238 | -223,41 |

Трвб=(2120853/2157782)\*100%=98,29%

Трвб < Трв > Трп

Сопоставим темпы роста валюты баланса и основных показателей работы: выручки от реализации и прибыли от продаж. На ЗАО НПК «Электрические машины» темп роста чистой прибыли значительно меньше темпа роста выручки, которая, в свою очередь, выше темпа роста валюты баланса, следовательно, имущество предприятия используется неэффективно, снижается оборачиваемость капитала, уменьшается рентабельность использования экономического потенциала.

Сопоставив удельные веса и показатели динамики иммобилизованных и мобильных активов, мы можем видеть следующую картину: удельный вес иммобилизованных активов уменьшился (в 2015 году составил 78,42 %, а в 2016 году - 71,62 %), при этом темп роста выручки больше темпа роста иммобилизованных активов. Следовательно, мы можем сделать вывод, что снижение иммобилизованных активов способствует развитию деятельности предприятия.

Сопоставление удельных весов и показателей динамики собственного и заемного капитала, говорит, что финансовая независимость и финансовая устойчивость анализируемого предприятия снижается, так как темп роста собственного капитала (93,79 %) за отчетный период меньше темпа роста заемных средств (149,76 %).

Сопоставляя показатели динамики и доли иммобилизованных активов и собственного капитала, мы наблюдаем, что размера собственного капитала достаточно для финансирования деятельности предприятия, но снижение темпа роста собственного капитала по отношению к темпу роста иммобилизованных активов показывает, что финансовое положение ухудшается.

За 2016 год сформировался убыток от продаж, который составил 71 877 тыс. руб. В отчетном периоде произошло превышение прочих расходов над соответствующими доходами на сумму 72 843 тыс. руб. Убыток до налогообложения составил 125 480 тыс. руб., после начисления налога на прибыль и иных обязательных платежей, чистый убыток отчетного года составил 161 119 тыс. руб. Относительно прошлого года прибыль от продаж снизилась на 297 194 тыс. руб. Доля себестоимости реализованной продукции в выручке от продаж увеличилась с 87,5 % до 94 %, следовательно, рентабельность продаж снизилась на 9,2%. Прибыль до налогообложения снизилась на 278 854 тыс. руб., чистая прибыль снизилась на 233 238 тыс. руб.

Объем товарной продукции по основной деятельности ЗАО НПК «Электрические машины» за 2016 год составил 2 800 251 тыс. руб., что на 292 015 тыс. руб. меньше, чем в 2015 году. В 2016 году произведено комплектующих для сборки автомобилей (кроме двигателей) на сумму 2 067 933 тыс. руб., что на 255 288 тыс. руб. меньше нынешнего показателя (-12,4 %). Рост объема производства запасных частей составил 90 160 тыс. руб. и превышает результаты 2015 года на 49,1 %, рост производства прочей продукции составил 48 301 тыс. руб. (19,8%).

По состоянию на 31.12.2015 стоимость основных фондов ЗАО НПК “Электрические машины” (без учета износа) составила - 2 018 323 тыс.. руб., в том числе промышленно-производственных фондов (ППФ) - 2 018 285 тыс. руб.

Увеличение стоимости ППФ за отчетный год составило 164 362 тыс. руб., а именно:

 строительство контрольно-пропускных пунктов и постовых помещений на периметре предприятия (1 631 тыс. руб.);

 поступление оборудования от учредителя в виде вклада в уставный капитал (29 675 тыс. руб.);

 приобретения технологического оборудования по договору лизинга (111 986 тыс. руб.);

 приобретения хозяйственного инвентаря (181 тыс. руб.)

Уменьшение стоимости ППФ за отчетный период составило 713 тыс. руб. по причине перевода ППФ из вида в вид.

На предприятии наибольшей проблемой является значительный физический и моральный износ оборудования, так как 98 % оборудования имеет срок эксплуатации более 10 лет, свыше 63% оборудования - старше 20 лет. Мощности ЗАО НПК «Электрические машины» по производству автокомпонентов и прочей продукции сбалансированы и при существующей программе производства близки к предельным по всем технологическим направлениям. В производстве задействовано 4106 единиц основного технологического оборудования.

Фондоотдача характеризует эффективность использования основных средств, так как фондоотдача увеличилась на 14,74%, то значит, основные средства используются эффективно. Фондовооруженность характеризует оснащенность работников предприятия основными производственными фондами, в 2013г. этот показатель увеличился на 9,28 %. Производительность труда, не смотря на сокращение численности персонала на 16 человек, увеличилась на 2,99%.

По итогам проведенного анализа финансовых показателей и финансового положения предприятия можно сделать вывод о том, что компания нуждается в коренных изменениях направленных, прежде всего на стабилизацию финансового положения предприятия в условиях кризиса. Основными направлениями изменений могут быть:

. Снижение себестоимости произведенной продукции, это может быть, возможно, за счет внедрения системы бережливого производства.

. Снижение затрат на персонал

. Уменьшение рабочего капитала.

.2 Анализ производительности труда ЗАО НПК «Электрические машины»

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Таблица 5. Обеспеченность трудовыми ресурсами.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Численность за предыдущий год | Численность по плану | Численность по отчету | Фактически в % | |
|  |  |  |  | к плану | к предыдущему году |
| Всего | 3 853 | 3840 | 3 837 | 99,92 | 99,58 |
| В том числе по основной деятельности, из них: | 3 848 | 3 835 | 3 834 | 99,97 | 99,63 |
| рабочие | 3 282 | 3 268 | 3 267 | 99,97 | 99,54 |
| служащие, из них: | 566 | 567 | 567 | 100 | 100,18 |
| руководители | 170 | 167 | 168 | 100 | 99,41 |
| специалисты | 396 | 400 | 399 | 99,75 | 100,76 |
| Неосновная деятельность | 5 | 5 | 3 | 60 | 60 |

Как видно по данным таблицы, численность персонала основной деятельности в отчетном году снизилась против 2015 года на 14 человек, а против плана на 1 человека и составила 99,63 % и 99,97 % соответственно. Так же наблюдается и снижение численности рабочих в отчетном году против плана и предыдущего года на 1 человека (0,03%) и 15 человек (0,46 %) соответственно. Фактическое снижение удельного веса рабочих в общей численности персонала основного вида деятельности свидетельствует о снижении производственного потенциала предприятия.

Таблица 6. Изменение структуры трудовых ресурсов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Структура персонала | | | | | | Изменение удельного веса, (+ -) | |
|  | за пред.год | | план | | факт | | по сравнению с планом | по сравнению с прошлым годом |
|  | чел. | % | чел. | % | чел. | % |  |  |
| Персонал основной деятельности, всего | 3 848 | 100 | 3 835 | 100 | 3 834 | 100 | - | - |
| В том числе: рабочие | 3 282 | 85,29 | 3 268 | 85,22 | 3 267 | 85,21 | - 0,01 | - 0,08 |
| руководители | 170 | 4,4 | 167 | 4,35 | 168 | 4,38 | + 0,03 | - 0,02 |
| специалисты | 396 | 10,3 | 400 | 10,43 | 399 | 10,41 | - 0,02 | + 0,11 |

По данным этой таблицы видно, что снижение численности рабочих происходит при одновременном росте численности и удельного веса специалистов в составе персонала. Запланированное повышение численности специалистов оправдано решением руководства предприятия в связи с ухудшением финансово-экономических показателей.

Наиболее существенным этапом в анализе обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами является изучение ее движения и динамики, поскольку стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства в целом.

Таблица 7. Движение рабочей силы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | 2015г. | 2016г. |
| Принято на предприятие | 20 | - |
| Выбыло с предприятия, в том числе | 37 | 16 |
| на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом | 14 | 9 |
| по собственному желанию | 20 | 5 |
| за нарушение трудовой дисциплины | 3 | 2 |
| Среднесписочная численность работающих | 3853 | 3837 |
| Коэффициенты оборота: по приему | 0,005 | 0 |
| по выбытию | 0,010 | 0,004 |

Из данных таблицы видно, что на предприятии коэффициент текучести за отчетный период снизился на 66,7 %.

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на промышленном предприятии.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Таблица 8. Использование рабочего времени.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | В предыдущем году | В отчетном году | | Изменение по предыдущего года | | Отклонение факта от плана |
|  |  | план | факт | план | факт |  |
| 1.Среднесписочная численность рабочих, чел. | 3282 | 3268 | 3267 | -14 | -15 | -1 |
| 2.Время, отработанное всеми рабочими, тыс. ч | 5907,6 | 5751,68 | 5619,24 | -155,92 | -288,36 | -132,44 |
| 3.Время, отработанное одним рабочим,ч | 1800 | 1760 | 1720 | -40 | -80 | -40 |
| 4.Количество дней, отработанных одним рабочим | 225 | 220 | 215 | -5 | -10 | -5 |
| 5.Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 8 | 8 | 8 | - | - | - |

Как показывают приведенные данные, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 215 дней вместо 220, в связи, с чем целодневные потери рабочего времени.

Из данных таблицы видно, что на предприятии коэффициент текучести за отчетный период снизился на 66,7 %.

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на промышленном предприятии.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Как показывают приведенные данные, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 215 дней вместо 220, в связи, с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 5 дней. Причины потерь рабочего времени могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива.

Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника как показатель производительности труда состоит из выработки продукции, вызванной повышением технического уровня производства вследствие уменьшения затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции (собственно производительность труда), и определяется факторами, изменяющими объем продукции в стоимостном измерении и ничего общего не имеющими с производительностью труда, то есть факторами оценочного характера.

Любой объемный показатель, принятый для исчисления выработки продукции на одного среднесписочного работника, оцениваемый в стоимостном измерении, непременно подвержен влиянию изменения таких факторов, как структурные сдвиги в ассортименте выпускаемой продукции, непроизводительные затраты рабочего времени, изменение факторов технического прогресса, решающее влияние которых сказывается на уровне выработки непосредственно через производительность труда.

По основным показателям производительности труда наблюдается спад. За счет снижения численности работающих и удельного веса рабочих, среднегодовая выработка продукции на одного работающего уменьшилась на 42,75 тыс. руб. и на одного рабочего на 50,12 тыс. руб.

.3 Анализ влияния факторов на производительность труда

На производительность труда влияют две группы факторов:

экстенсивные факторы, т.е. использование рабочего времени;

интенсивные факторы, т.е. снижение трудоемкости изготовления продукции за счет внедрения новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствования технологии и организации производства, осуществление организационно-технических мероприятий, направленных на снижение трудоемкости изготовления продукции.

Важнейшими факторами повышения производительности труда являются интенсивные, т.е. снижение трудоемкости изготовления продукции. Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции либо общего ее объема.

Факторы, влияющие на изменение производительности труда:

К внешним факторам относятся:

природные - деятельность в сложных природных условиях (включая жару, туман, влажность, холод) приводит к снижению производительности труда;

политические - по воле государства капитал накапливается на счетах немногих, что негативно и массово сказывается на производительности труда; общеэкономические - налоговая, кредитная политика, системы квот и лицензий, свобода предпринимательской деятельности и пр.

Внутренние факторы:

использование достижений научно-технического прогресса в производстве; коррективы структуры и объема производства;

совершенствование управления и организации производства на предприятии; совершенствование системы стимулирования и организации труда на предприятии.

Влияние отдельных факторов на среднюю выработку:

На среднее количество дней, отработанных одним рабочим за год влияют целодневные простои, неявки на работу с разрешения администрации, по болезни, прогулы;

На среднюю продолжительность рабочего дня оказывают влияние внутрисменные простои, сокращение рабочего дня для подростков и кормящих матерей, сверхурочные работы. При анализе нужно выявить причины любых неоправданных потерь рабочего времени и наметить пути устранения этих причин;

На среднечасовую выработку одного рабочего влияют: выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками, изменение структуры продукции, т.е. удельного веса изделий с различной трудоемкостью и ценой, осуществление организационно-технических мероприятий, направленных на сокращение трудоемкости изготовления продукции.

На практике распространены 3 метода оценки производительности труда.

Стоимостный метод - рассмотрение объема работы в денежном выражении. При стоимостном методе возможно сравнение производительности труда в деятельности разных категорий работников, персонала, занятых в изготовлении разных видов товаров либо услуг. Однако такой метод предполагает недостаток из-за влияния колебаний рыночной конъюнктуры и инфляции на итоговый результат. Поэтому объективность проводимой оценки ухудшается.

Натуральный метод измерения - удобен при оценке производства однородной продукции. Такой вариант предполагает оценку на основе натуральных измерителей (по литрам, метрам, штукам, тоннам и пр.). При натуральном методе не может быть сопоставлена производительность труда между сотрудниками, которые занимаются изготовлением продукции разных видов. Условно-натуральный метод - разновидность натурального метода. Оценка объема работ в таком случае производится в условных единицах произведенной однородной продукции.

Среднегодовая выработка одного рабочего уменьшилась на 146,21 тыс. руб. за счет снижения среднечасовой выработки продукции на 15,15 руб. среднегодовая выработка уменьшилась на 22,20 тыс. руб. Снижение количества отработанных часов одним рабочим и снижение удельного веса рабочих в общей численности привело к снижению среднегодовой выработки на 20,51 тыс. руб. и 103,5 тыс. руб. соответственно.

На изменение объема выпуска продукции влияют продолжительность рабочего периода, продолжительность рабочего дня и часовая выработка продукции одного работающего, изменение численности работающих на предприятии. Рассчитаем влияние факторов на объем выпуска продукции методом цепных подстановок.

Q = 3835 \* 220 \* 8 \* 601,76 = 4061639,3 тыс. руб.

Q = 3834 \* 220 \* 8 \* 601,76 = 4060580,2 тыс. руб.

Q = 3834 \* 215 \* 8 \* 601,76 = 3968294,3 тыс. руб.

Q = 3834 \* 215 \* 8 \* 586,61 = 3868387,9 тыс. руб.

Таким образом, объем выпускаемой продукции в отчетом году уменьшился на 193251,4 тыс. руб. (3868387,9-4061639,3). Сокращение численности работающих на 1 человека привело к снижению выпуска продукции на 1059,1 тыс. руб. (4060580,2-4061639,3). Под влиянием сокращения продолжительности рабочего периода на 5 дней объем выпуска снизился на 92285,9 тыс. руб. (3968294,3-4060580,2). За счет снижения среднечасовой выработки на 15,15 руб. объем выпускаемой продукции уменьшился на 99906,4 тыс. руб. (3868387,9-3968294,3).

3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПУТЕМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

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

Кадры на предприятии классифицируются на рабочих, специалистов, руководителей. Приоритет следует отдавать руководителям. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70-80% зависит от руководителя предприятия.

Кадры и заработная плата - эти понятия тесно связаны между собой. На каждом предприятии должен разрабатываться план по труду и заработной плате. Цель, которого заключается в изыскании резервов по улучшению рабочей силы и на этой основе повышение производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

Основными путями повышения эффективности использования трудовых ресурсов и экономии фонда оплаты труда являются:

увеличение объема производства и реализации продукции;

внедрение новейшей техники и технологии, инновации и модернизации производства;

повышение производительности труда работников;

улучшение структуры выпускаемой и реализуемой продукции;

повышение производительности рабочего времени путем сокращения целодневных и внутрисменных простоев;

эффективная организация материального стимулирования работников;

повышение квалификационного уровня работников;

улучшение качества продукции;

равномерная и ритмичная работа предприятий.

Успешная реализация целей завода непосредственно связана с оптимальным использованием его человеческих ресурсов, то есть персонала (работников). Особенности современного предприятия, развивающегося в условиях становления рыночной экономики и повышения роль конкуренции, требуют от руководителей высокого профессионализма в области управления персоналом, навыков в использовании современных технологий оптимизации человеческого потенциала и минимизации его ограничений для повышения конкурентоспособности и развития предприятия.

Предложения по снижению затрат на персонал.

Основной целью предложений по снижению затрат на персонал является оптимизация численности персонала.

Основными задачами в рамках проекта по снижению затрат на персонал являются:

привести затраты на персонал в соответствии с планируемыми объемами производства;

оптимизировать затраты на льготы и корпоративные мероприятия, включенные в Коллективный договор;

привести затраты на обучении в соответствии с задачами общества;

ввести систему управления по целям, ввести еженедельный и ежемесячный мониторинг достижения целей.

Внедрение системы управления по целям реализуется в 6 этапов:

. Определение корпоративные цели на Совете директоров;

. Анализ задач управления и разработка официальных должностных инструкций для каждого менеджера индивидуально, в которой будут указаны его права и обязанности;

. Установка показателей качества;

. Согласование и поставка конкретных целей;

. Увязка индивидуальных целей с корпоративными;

. Создание информационной системы управления для мониторинга соответствия результатов целями.

Восемь основных областей, в которых руководители должны установить чёткие цели: Маркетинг, Инновационная деятельность, Кадры, Финансовые ресурсы, Материальные ресурсы, Производительность, Социальная ответственность, Прибыль.

Руководителям структурных подразделений необходимо создать рабочие группы по расчету численности рабочего персонала. Рабочим группам необходимо провести расчет численности персонала с учетом сжатия производства и в соответствии с Методикой управления численностью через количество рабочих мест в быстроизменяющихся условиях.

Также руководителям структурных подразделений и ведущим специалистам по кадрам необходимо провести анализ качественного и профессионального состава персонала. Определить лимитирующие (определяющие), основные (значимые) и прочие профессии (должности).

Провести оценку (аттестацию) персонала по системе ABC.

Методика АВС анализа персонала предназначена для оценки персонала как компании в целом, так и ее отдельно взятых подразделений, должностей. Она базируется на:

определении личных качеств необходимых для каждой должности (группы должностей);

оценке профессиональных требований к должности, анализ достижения определенных показателей оцениваемым лицом;

выборе ключевых показателей деятельности для оцениваемой должности;

выборе метода сбора данных и порядке получения окончательных результатов.

Результаты аттестации покажут уровень развития работников с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков и способностей. На заседании квалификационной комиссии будут приниматься решения о повышении категории некоторым сотрудникам на основании успехов в освоении профессии. Стимулом для работников становится перспектива аттестоваться на более высокую категорию с увеличением оклада.

Аттестация кадров позволит выявить причины, по которым недополучено высококачественной продукции, перерасходовано материальных и денежных ресурсов. Быстрое реагирование на сложившуюся ситуацию окажет положительный эффект на конечные результаты производства. Правомерность внедрения такого мероприятия основывается на том, что оно оказывает непосредственное влияние на организацию труда, а, следовательно, и на его результаты.

Рабочим группам необходимо разработать и провести мероприятия по перераспределению (высвобождению) персонала.

Необходимо подготовить штатное расписание и структурные схемы в соответствии с расчетами численности, нормами управляемости и условиями формирования структурных подразделений.

Ввести мониторинг достижения целевых показателей по численности - еженедельно, по затратам на персонал - ежемесячно. Основной целью проведений изменений является эффективное использование ФОТ.

Руководству предприятия необходимо пересмотреть кадровую политику. Она должна быть направлена на подбор работников более высокой квалификации и достаточно молодых по возрасту, а также стимулировать работников самостоятельно повышать свой образовательный и квалификационный уровень. Более квалифицированные работники будут производить продукцию не только быстрее, но и качественнее. Это позволит улучшить результаты деятельности предприятия и его финансовое состояние. Систему подготовки кадров правомерно рассматривать как мощное средство мотивации к труду, реализующее потенциал профессионального развития, а, следовательно, должностного и социального роста, повышения материальной обеспеченности.

Однако помимо повышения квалификации кадров с целью повышения производительности труда на предприятии не стоит забывать и о материальных стимулах. За отчетный период средняя заработная плата увеличилась на 3,7 %, было выплачено материальное вознаграждение по итогам работы за год, (так называемая 13-я зарплата). Но вот на санаторно-курортное лечение и приобретение путевок на время очередных отпусков выделяется недостаточно средств, а ведь это немаловажные факторы роста производительности труда.

Дополнительно для совершенствования системы стимулирования и организации труда на предприятии, мы решили использовать стенд визуального управления эффективностью. Такой стенд создали для каждого участка - на нем записывали показатели эффективности и все нарушения. Начали с описания технологических процессов, проанализировали, есть ли отклонения. Важно отображать показатели, на которые влияют сотрудники данного участка (рабочие, мастера, начальники смен). Мы также вывесили графики потребляемых ресурсов, качества, объемов производства и т. д. Зеленым цветом выделяли показатели, которые укладывались в плановые, красным - отклонения от нормативов. Было ясно, что это проблемы. Затем начальник смены или мастер обсуждал их с рабочими. Если проблему можно было решить сразу, мастер назначал ответственных из работников участка. Если же нет, проблему адресовали начальнику цеха, ремонтным службам, службам главного инженера, технолога. Хочу отметить, что стенд может содержать и другие разделы: состояние оборудования, состояние рабочих мест, благодарности сотрудникам. Рекомендую именно около стенда проводить прием-передачу смены - тогда рабочие будут видеть, сколько произвела прошлая смена, и вряд ли захотят сделать меньше. То есть стенд вносит еще и некий соревновательный элемент. По истечении нескольких смен мы определили, что производительность оборудования снижалась из-за появления отложений материала на деталях производственных станков. Для этого нужно было понизить температуру оборудования, а затем почистить детали. И снова заправлять установку материалами, производить разогрев. Рабочий участка предложил иное решение - изменить схему чистки установки: поставить резервные станки, на которые переключался бы процесс, а за это время производилась чистка. Монтаж дополнительных станков стоил около 300 тыс. руб., а остановка оборудования на 20 и более часов - около миллиона. После внедрения идеи процесс очистки стал занимать менее двух часов, а участок перестал терять в производительности.

Предложения по повышению производительности труда.

Во второй главе работы был проведен анализ производительности труда, который показал, что в отчетном периоде в результате снижения количества отработанного времени, численности работников и среднегодовой выработки, произошло снижение эффективности использования труда, которое выражается в снижении производительности труда. Кроме того, на производительность труда оказывает влияние обеспечение предприятия современной техникой и технологиями.

Одним из предложений является внедрение изменения техпроцесса обработки деталей 3110, 3302 и 2217-1701127 «шестерня 2-й передачи вторичного вала», 33106, 3309 и 3307-1701030 «вал первичный» на станках с ЧПУ взамен старого оборудования, сокращение среднесписочной численности персонала, увеличения количества рабочих дней до 220. Такая оптимизация производства, снижение трудоемкости, оптимизация численности персонала и увеличение количества рабочих дней должны привести к увеличению производительности труда.

При планировании производительности труда необходимо рассчитать условно высвобожденную численность работников за счет внедрения организационно-технических мероприятий. Нам известно, что в результате внедрения нового оборудования трудоемкость работ снизится на 0,2 н-ч, а плановый коэффициент норм выработки составит 1,1, плановый фонд времени 1760 ч., срок введения мероприятия июль месяц.

Относительное высвобождение численности рабочих за счет внедрения мероприятий по новой технике Э1 определяется по формуле:

(17)

где  и  - трудоемкость изготовления продукции соответственно до и после внедрения данного организационно - технического мероприятия (нормо-часы);1 - коэффициент, учитывающий действие мероприятия в плановом году; определяется по формуле K1 = M : 12 (М - количество месяцев до внедрения мероприятия и действия новых норм времени);

К - плановый коэффициент выполнения норм выработки данными рабочими;

ВП - объем выпуска продукции по плану (руб.);

- годовой эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде (час).

((0,2 \* 3625931,1)/(1,1 \* 1760)) \* 0,5 = 187 чел. - экономия численности.

Рассчитаем прирост производительности труда в результате роста объемов производства и изменения численности работников:

∆П = 100 \* (∆N + ∆Ч раб) / 100 - ∆Ч раб (18)

\* (10 - 5) / 100 - 5 = 5,3 %

Произведенные расчеты показывают, что вследствие внедрения в производство нового оборудования, трудоемкость выпуска продукции снизится на 0,2, за счет чего высвобождается 187 чел.

Прирост производительности труда в результате роста объемов производства на 10 % и изменения численности работников на 5 % составит 5,3 %.

Оптимизация численности, это неотъемлемая часть мероприятий, связанных с выходом предприятия из кризиса. Из года в год численность персонала уменьшается, хотя это становится фактором, положительно влияющим на производительность труда. Чем меньше дополнительное количество живого труда вовлекается в производство национального дохода, и чем выше его доля, полученная за счет роста производительности труда, тем эффективнее используются трудовые ресурсы в материальном производстве.

Можно сделать вывод, что предложенные мероприятия являются эффективными.

В рыночных отношениях между процессами производства продукции и использования трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала предприятия существует такое же равновесие, как между спросом и предложением, затратами и результатами, доходами предприятия и уровнем жизни работников. Всякая деятельность персонала предприятия в полной мере должна соответствовать существующему механизму рыночных трудовых отношений в современном производстве и обеспечивать высокий рост производительности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение производительности труда - один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления. По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда.

Производительность труда - это плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряемая количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции, или количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени (час, день, месяц, год).

Н.Г. Менкью дал определение производительности труда как “средний продукт”. Средний продукт любого вида затрат - это отношение объема произведенной продукции к использованному объему данного вида затрат.

Суть закона повышения производительности труда заключается в создании максимума продукта при минимуме труда, и поэтому повышение общественной производительности труда объективно способствует прогрессу человечества, что выражается в росте материального производства, в развитии науки, культуры, искусства, всех сторон цивилизации. Каждый последующий способ производства побеждает предшествующий в конечном счете благодаря тому, что он обеспечивает больший простор для развития производительных сил общества, для роста общественной производительности труда.

Производительность труда, вне зависимости от политического устройства, является важнейшим показателем развития экономики.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой, конкурентоспособность, что является непременным условием рыночной экономики. И в конечном счёте, рост производительности труда ведёт к повышению уровня жизни населения.

В данной работе был проведен анализ деятельности предприятия ЗАО НПК «Электрические машины».

Проделанная работа позволяет сделать некоторые выводы:

Комплексная механизация и автоматизация трудовых процессов;

Совершенствование управления;

Улучшение использования рабочего времени.

Основными нашими выводами, сформулированными в ходе изучения научных материалов явились:

) Производительность - ключевой фактор конкурентоспособности экономики и стабильного экономического роста. Производительность труда - показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора). Производительность труда измеряется:

либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год);

либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции;

) все факторы повышения производительности тесно связаны и взаимозависимы, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их неравноценны. Действие одних дает устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим;

) если совокупность резервов классифицировать в соответствии с классификацией факторов, то при проведении анализа облегчается выявление основных причин потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и определение путей их устранения.

Как видно из проведенного анализа, наиболее распространенным показателем производительности труда является выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника. Выработка как показатель производительности труда изменяется в результате повышения организационно-технического уровня производства вследствие уменьшения затрат времени на изготовление единицы продукции, а также под действием факторов, влияющих на объем товарной или реализуемой продукции в стоимостном измерении, которые в свою очередь зависят от ценового фактора и структурных сдвигов в ассортименте.

Особенность анализа производительности труда выражается в широком применении многофакторных корреляционных моделей. Объективность результатов анализа производительности труда, как показало дальнейшее исследование, зависит от правильного выбора системы факторов. Все факторы производительности труда объединяются в три основные группы:

·совершенствование техники и технологии;

·улучшение организации производства;

·совершенствование организации труда.

Обеспеченность трудовыми ресурсами и производительность труда изучаются во взаимосвязи с объемом выпуска и реализации продукции, показателями использования других видов производственных ресурсов.

Во всех экономических системах главной производительной силой является человек, персонал предприятия. Своим трудом он создает материальные и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал на предприятии, тем лучше оно работает. Персонал служит на предприятии одновременно экономическим ресурсом и основным фактором производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка.

На основании проведенного исследования можно сделать выводы:

Что на предприятии по вопросам повышения производительности труда можно выявить следующие пути:

Комплексная механизация и автоматизация трудовых процессов;

Совершенствование управления;

Улучшение использования рабочего времени.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д., Теория экономического анализа: Учебник, 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 536 с.;

. Волков О.И., Девяткин О.В. Экономика предприятия: Учеб.-М.:ИНФРА-М,2010.

. Вопросы эффективности использования трудовых ресурсов [Текст]: // Экономика и учет труда. - 2016. - № 1. - С.4-7.

. Гиляровская Л.Т., Лысенко Д.В., Ендовицкий Д.А., Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. - 360 с.;

. Горфинкель В.Я., Швандар В.А., Экономика предприятия: Учебное пособие, 4-е изд. - М.: Изд-во Юнити, 2012. - 506 с.;

6. Грязнова А.Г. Антикризисный менеджмент.- М.: Ассоциация авторов и издателей"ТАНДЕМ";ЭКМОС,2010.

. Гусаров В.М., Кузнецова Е.И., Статистика: Учебное пособие - М.: Изд-во Юнити-Дана, 2015. - 463 с.;

. Донцова Л.В., Никифорова Н.А., Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебник, 4-е изд., перераб. и доп., - М.: Изд-во Дело и сервис, 2012. - 368 с.;

9.Жарковская Е.П., Бродский Б.Е. Управление организацией: Учебное пособие.-М.:Омега-Л,2011.

.Жарковская Е.П., Бродский Б.Е., Бродский И.Б. Антикризисное управление: Учебник, 7-е изд., испр. И доп.-М.., Омега-Л, 2013, 467с.

11. Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. Экономика предприятия: Учебное пособие;

-изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 133с.

. Зайцев, Н.Л., Экономика организации / Н.Л. Зайцев. - Учебник для вузов .- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Экзамен.- 2012.-624с.

. Ефимова О.В., Финансовый анализ: Учебное пособие, 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Бухгалтерский учет, 2012. - 528 с.;

. Ильин, А.И., Планирование на предприятии / А.И. Ильин. - Учебник.- 2-е изд., перераб./ Рек. МО РФ - Мн.: Новое знание.- 2012.- 635с.

15. Кибанов А.Я., Экономика и социология труда: Учебное пособие, -М.: Инфра-М, 2014.;

. Кондраков Н.П., Бухгалтерский учет: Учебное пособие для вузов, 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Инфра-М, 2012. - 592 с.;

.Любушин Н.П., Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие, 3-е изд. - М.: Изд-во Юнити-Дана, 2012. - 446с.;

. Лукичева Л.И. Управление организацией: учебное пособие. - М.: Омега-Л, 2011. - 360 с.

. Маркин Ю.П. Экономический анализ: Учебное пособие, 3-е изд.-М.: Омега-Л,2011,450с.

. Мартынова Т.А., Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие/ Изд-во Советская Кубань, 2012. - 161 с.;

. Овчинникова Т.И. Производительность труда и эффективность управления производством: // Кадры предприятия. - 2012. - № 5. - С.109.

. Остапенко Ю.М., Экономика труда: Учебное пособие. - М.:Инфра-М, 2015. - 192с.;

. Петров В.И., Анализ использования трудовых ресурсов предприятия: Учебник - М.: Изд-во Современное управление, 2013. - 256 с.;

. Пястолов С.М., Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие - М.: Изд-во Инфра-М, 2012. - 215 с.;

25. Раицкий К.А. Экономика предприятия; Учебник для вузов. - 2-е изд. -

М.; Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2013. - 696с.

26. Романенко И.В., Экономика предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. - М., Омега-Л,2013,272с.

27. Райсберг, Б.А., Основы экономики / Б.А. Райсберг. - Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М.- 2012.- 407с.

. Ромашенко, И.В., Экономика предприятия / И.В. Ромашенко. - - 2-е изд., доп.- М.: Финансы и статистика.- 2011.- 208с.

29. Рофе, А.И., Жуков, А.Л., Теоретические основы экономики и социологии труда / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. - Учебник для вузов.- М.: Издательство МИК.- 2012.-336с.

. Савицкая Г.В., Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник, 2-е изд. - М.: Изд-во Инфра-М, 2010. - 365 с.;

. Сергеев В.А., Экономический анализ: Учебное пособие, Иркутск, 2011, 232с.

. Сергеев И.В., Экономика предприятия: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2012.

33.Степанова Г.Н., Планирование на предприятии: Учебное пособие - М.: Изд-во МГУП 2013.-236с.

. Чечевицына Л.Н., Чуев И.Н., Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебное пособие, 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Феникс,2012,352с.;

. Шеремет А.Д., Негашев Е.В., Методика финансового анализа: Учебное пособие - М.: Изд-во Инфра-М, 2012. - 208 с

. Экономика: Учебник для вузов / Под ред. А.С. Булатова.- 3-е изд., перер. и доп.- М.: Юристъ.- 2011.- 894с.

. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Под ред. В.В. Адамчука.- М.: ЮНИТИ.- 2010.-407с.

. Экономика организации: Учебник.- 4-е изд., перераб. и доп. / Гриф МО РФ.- М.: Дашков и Ко.-2012.- 907с.

. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач, А.С. Головачев: Академия управления при Президенте РБ: кафедра экономики и организации производства.- Мн.: 2010.- 448с.

. Экономика предприятия. Учебник. / Под ред. проф. Н.А. Сафронова.- Гриф МО РФ.- М.: Экономистъ.-2015.- 608с.

. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара.- 3-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ-ДАНА-2011-718с.

. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.С. Пелиха.- Рек. МО РФ в кач. уч. пос.- Ростов на / Д: Феникс.- 2012.- 416с.

. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. В.П. Волкова.- М.: Новое знание.- 2013.- 677с.

. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А.-СПб; Питер, 2012.-656с.: ил. - (Серия «Учебник для вузов»).

. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера, проф. Ю. П. Кокина.- М.: Юристъ.- 2013.- 592с.

. Экономика труда: Учебно-методическое пособие / Институт труда. Мин. труда России.- М.: Финстатинформ.- 2011.- 490с.

. Экономика труда и социально - трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой.- М.: Издательство МГУ.- 2012.- 623с.

. Экономика труда: социально - трудовые отношения: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова.- Гриф МО РФ.- М.: Экзамен.- 2013.- 592с.

[**Вернуться в каталог дипломов по менеджменту**](http://учебники.информ2000.рф/management3/management3.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |