

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**Повышение производительности труда сотрудников
(НА ПРИМЕРЕ АО «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА»)**

студентки 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Сухаревой Анны Николаевны

Научный руководитель
Д.э.н., профессор
кафедры менеджмента и маркетинга _____ Землянухина Н.С.

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент _____ Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение. *Актуальность исследования* обуславливает тем, что производительность труда является одним из главных качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. В условиях современного общества весьма актуально изучение методов и путей, способствующих повышению производительности труда на предприятии.

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия.

В условиях развивающихся рыночных отношений правильная организация труда и заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности. Расходы на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции, работ, услуг промышленных предприятий. Поэтому нормы труда и его оплаты необходимо устанавливать, учитывая не только необходимость воспроизводства рабочей силы, но также конкурентоспособность продукции, работ, услуг на рынке товаров.

Выбор темы выпускной квалификационной работы продиктован её актуальностью на современном этапе экономического развития нашей страны, так как производительность труда влияет на количество выпускаемой продукции, величину ее себестоимости и конкурентоспособность.

Целью данного исследования является разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию производительности труда в АО «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА» на основе сложившегося финансово-экономического состояния предприятия.

Объект исследования – система управления персоналом Акционерного Общества «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА»

Предмет исследования – организационно-управленческие отношения по поводу повышения производительности труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- ознакомиться с понятием и показателями производительности труда;
- рассмотреть методы измерения и повышения производительности труда на предприятии;
- проанализировать производительность труда сотрудников АО «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА»;
- разработать направления совершенствования повышения производительности труда в АО «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА».

Теоретическая значимость работы заключается в возможности использования полученных знаний на практике. Результаты дипломного исследования могут быть воплощены в дальнейшем исследовании вопросов, связанных с управлением персоналом и повышением производительности труда сотрудников.

Основное содержание. В первой главе рассматриваются теоритические аспекты повышения производительности труда сотрудников. В частности даётся определение понятия и основных показателей производительности труда, рассматриваются методы ее измерения и повышения на предприятии. В настоящее время под производительностью понимается мера эффективности использования имеющихся производственных ресурсов (труда, капитала, сырья, энергии, времени, земли, информации) для производства необходимой потребителю по количеству, ассортименту и качеству продукции или для предоставления услуг. Производительность в широком понимании - это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует.

Во второй главе моего исследования даётся характеристика хозяйственно-экономической деятельности АО «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА» Полное наименование – Акционерное общество «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА». Акционерное общество «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА» создано в феврале 1999 г. Предприятие является юридическим лицом, имеет круглую печать и штампы со своим наименованием, расчетные счета в банках, другие реквизиты, необходимые для осуществления производственной деятельности. Высшим органом управления Общества, является общее собрание акционеров. Акционерное общество «НК САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА» обладает полной хозяйственной самостоятельностью в вопросах определения формы управления, принятия хозяйственных решений, сбыта и добычи продукции, установления цен на продукцию, оплаты труда, распределения прибыли, то есть самостоятельно осуществляет свою деятельность, распоряжается полученной прибылью, оставшейся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей. Основной вид деятельности предприятия – добыча сырой нефти и нефтяного (попутного) газа. Дополнительный вид деятельности - добыча природного газа и газового конденсата. Динамика роста предприятия основывается на повышении темпа роста производства и постоянном наращивании сырьевого потенциала. Предприятие ведет свою деятельность на территории Саратовской области в Энгельском и в Духовницком районах. Два производственных подразделения выполняют полный комплекс работ по обустройству и разработке трех нефтегазовых месторождений, добыче и реализации нефти и газа. Рост производства в АО «НК Саратовнефтегеофизика» обеспечивается, прежде всего, значительными капиталовложениями. В ближайшей перспективе АО «НК Саратовнефтегеофизика» планирует пробурить и ввести в эксплуатацию две новых эксплуатационных скважины на разрабатываемых им месторождениях.

Также во второй главе проводится анализ производительности труда сотрудников на данном предприятии.

Производительность труда сотрудников АО «НК Саратовнефтегеофизика» проанализируем на основании натурального показателя за 2015-2016 года, где в качестве производительности труда определим выработку:

$$B = \text{ОП/Ч},$$

где ОП – объем произведенной продукции, т.е в данном случае суммарная добыча нефти, газа и газового конденсата, т

Ч - среднесписочное число работающих за период.

Таблица 2. Производительность труда за 2016 год:

2016 год	Цех № 1			Цех № 2			В целом по предприятию	
	Добыто, т	Численность	В	Добыто, т	Численность	В	Численность	В
январь	3877	47	82,49	1499	24	62,46	117	45,95
февраль	3576	47	76,09	1310	24	54,58	117	41,76
март	3616	47	76,94	1310	24	54,58	117	42,10
апрель	3337	47	71	1505	24	62,71	117	41,38
май	3485	48	72,60	1536	24	64	118	42,55
июнь	3137	48	65,35	1446	24	60,25	118	38,84
июль	3090	47	65,74	1479	25	59,16	118	38,72
август	3047	46	66,24	1358	26	52,23	119	37,02
сентябрь	2987	46	64,93	1340	26	51,54	119	36,36
октябрь	3023	48	62,98	1222	25	48,88	120	35,38
ноябрь	2913	48	60,69	1355	25	54,2	120	35,57
декабрь	2901	48	60,43	1549	25	61,96	120	37,08

Анализ натурального показателя АО «НК Саратовнефтегеофизика» показывает, что компания во-первых относится к небольшим предприятиям

топливно-энергетического комплекса, во-вторых на сегодня производительность труда снизилась за счет уменьшения объема добываемого сырья. Предприятие находится в стадии экстенсивного роста, поскольку задействует новые производственные мощности и сотрудников вместо повышения результативности их труда. Вывод: относительно низкий уровень показателя производительности труда по сравнению с другими нефтяными компаниями свидетельствует о том, что вопрос повышения производительности труда в АО «НК Саратовнефтегеофизика» является актуальным.

Рассматриваются в этой главе и факторы, влияющие на формирование уровня производительности труда в АО «НК Саратовнефтегеофизика»:

1. Материально-технические факторы: использование прогрессивной технологии и использование новой техники:

на предприятии за последние 3 года производилась замена устаревшего оборудования на более автоматизированное.

Большой рост производительности труда на многих предприятиях достигается именно в результате повышения уровня автоматизации производства.

Крупные предприятия располагают большими возможностями для совершенствования техники, технологии и организации производства и увеличения на этой основе объема выпускаемой продукции и роста производительности труда. АО «НК Саратовнефтегеофизика» к большим предприятиям не относится, однако уделяет большое внимание развитию технологий и использованию новой техники. В перспективных планах развития предприятия предусмотрены расходы на дальнейшую модернизацию производства.

2. Научно-технический прогресс:

на предприятии стали использоваться более прогрессивные технологии в подготовке товарной продукции.

Наряду с факторами, повышающими производительность труда в нефтедобывающей и газовой промышленности, существуют факторы, приводящие к снижению производительности труда: это ввод новых трудоемких процессов и ухудшение состава сырья. Поэтому серьезный рост производительности труда может быть получен в результате улучшения подготовки сырья и сортировке.

3. Организационно-экономические факторы:

на предприятии имело место улучшение технической и кадровой подготовки производства; улучшение организации расстановки оборудования в основном производстве; совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств, в том числе транспортного и хозяйственно-бытового; использование гибких форм организации труда; улучшение профессионального подбора кадров, улучшение их подготовки и повышения квалификации; улучшение условий труда.

Без использования вышеперечисленных организационно-экономических факторов невозможно получить полный эффект от факторов материально-технических. Также следует отметить, что материальное стимулирование оказывает огромное влияние на повышение производительности труда.

4. Социально-психологические факторы:

на предприятии уделяется большое значение стилю руководства в структурных подразделениях и на предприятии в целом.

Третья глава посвящена совершенствованию повышения производительности труда в АО НК «САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА»

В первую очередь предлагается пересмотреть существующую на предприятии службу охраны труда. Одной штатной единице – начальнику службы охраны труда – не под силу в полном объеме нести ответственность за возложенные на его обязанности, эффективно контролировать вопросы, связанные с организацией работы по улучшению условий труда и своевременно реагировать на возникшие проблемы. Из-за сокращения

службы охраны труда до одного человека ухудшается управление безопасностью труда на предприятии. Потому что постоянная, планируемая работа по обеспечению безопасности и благоприятных условий труда на предприятии возможна лишь при наличии службы охраны труда, которая будет являться стержнем профилактики и предупреждения несчастных случаев и аварий. Для этого необходимо поставить на рассмотрение вопрос расширения службы охраны труда на одного сотрудника или делегирование ряда обязанностей другому сотруднику предприятия в качестве совмещения обязанностей.

Значительного улучшения всей работы в плане улучшения факторов производственной среды и безопасности на производстве удастся добиться с введением единых (сравнимых) показателей для оценки производственной среды в структурных подразделениях и в целом по предприятию. В основу выбора показателей положить анализ мероприятий, направленных на улучшение факторов производственной среды и охраны труда, а также выполнения работниками своих обязанностей. Установить контрольный коэффициент уровня производственной среды для всех подразделений предприятия, а по итогам месяца (квартала) сравнивать полученные коэффициенты с контрольным коэффициентом. В конце отчетного периода на этом основании устанавливать (снижать) размеры премий.

Предложенные мероприятия необходимы для улучшения производственной среды на предприятии, так как ее дальнейшее совершенствование будет способствовать, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой - повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве, а соответственно и совершенствованию организации труда. На анализируемом предприятии используется функциональная форма разделения и кооперации труда с элементами профессиональных и

квалификационных форм разделения труда, т.е. в зависимости от характера выполняемых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе.

Обеспечение рационального разделения труда на промышленном предприятии в рамках того или иного трудового коллектива (бригады, участка, цеха, предприятия) является одним из важных направлений совершенствования организации труда. От выбора форм разделения и кооперации труда во многом зависят планировка и оснащение рабочих мест, их обслуживание, методы и приемы труда, его нормирование, оплата и обеспечение благоприятных производственных условий, поэтому внести такие изменения можно в цеха АО «САРАТОВНЕФТЕГЕОФИЗИКА», так как разделение труда в цехе обуславливает количественные и качественные пропорции между отдельными видами труда, подбор и расстановку рабочих в производственном процессе, их подготовку и повышение квалификации. Улучшение организации производственных подразделений, сокращение времени простоя:

Можно улучшить использование орудий труда, улучшить использование трудовых ресурсов. Под улучшением использования орудий труда понимается возможность более полной загрузки производственных мощностей, повышение сменности работы оборудования, сокращение времени его пребывания в ремонте, максимальное использование технических параметров станков и других видов оборудования.

Для того чтобы все задачи, поставленные перед организацией были достигнуты, недостаточно только набора квалифицированных кадров. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем. Для этого необходимо разработать систему экономического стимулирования, что входит в компетенцию кадровой службы.

Заключение. В условиях формирования рыночных отношений существенно расширяются возможности действия всех факторов повышения эффективности производства, в том числе повышения производительности труда. Рыночная экономика требует того, чтобы предприятия как самостоятельные субъекты хозяйствования несли полную ответственность за конечные результаты деятельности. По мере развития рыночных отношений предприятия начнут уделять должное внимание развитию производства на перспективу и будут направлять необходимые средства на новую технику, обновление производства, на освоение и выпуск новой продукции. Необходимо создавать организационные предпосылки, экономические и социальные мотивации для творческого труда ученых, конструкторов, инженеров, рабочих. Преобразования в технике и технологии, мобилизация всех, не только технических, но и организационных, экономических и социальных факторов создадут предпосылки для значительного повышения производительности труда. Предстоит обеспечивать внедрение новейшей техники и технологии, широко применять на производстве прогрессивные формы научной организации труда, совершенствовать его нормирование, добиваться роста культуры производства, укрепление порядка и дисциплины, стабильность трудовых коллективов. Необходимо создать регулируемое, цивилизованное рыночное хозяйство, которое явится действенным средством, стимулирующим рост производительности труда, повышение эффективности всего общественного производства, приумножение общественного богатства в интересах повышения благосостояния народа.