

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Экономический факультет

Кафедра экономической теории и
национальной экономики

**СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «БОШ ПАУЭР ТУЛЗ»**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 411 группы
направления 38.03.01 «Экономика»
профиль «Экономика предпринимательства»
Тупиковой Ольги Александровны

Научный руководитель

к.э.н., доцент _____ Е.В. Огурцова
подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____ Е. В. Огурцова
подпись, дата

Саратов 2018

Введение. Настоящий этап экономических преобразований в России требует незамедлительного развития механизмов оздоровления промышленного сектора экономики и предупреждения процедуры несостоятельности предприятия.

В современных условиях вопросы повышения производительности труда особенно важны для России, так как в процессе преобразования экономики страна столкнулась с целым рядом серьезных проблем: усиливающимся давлением иностранных конкурентов, зависимостью от экспорта сырьевых ресурсов и мировых цен на них, невысоким уровнем жизни большинства населения.

Рост производительности труда имеет большое значение и для предприятия, он позволяет:

- 1) существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции;
- 2) при прочих равных условиях увеличивать объем производства и реализации продукции, следовательно, и рост прибыли;
- 3) более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;
- 4) повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить финансовую устойчивость работы.

В связи с этим проанализировав предприятие ООО «Бош Пауэр Тулз», где предложили разработку рекомендаций и мероприятий по совершенствованию роста производительности труда и улучшению финансового положения компании.

Вышесказанное определило актуальность и практическую значимость темы работы.

В ходе написания работы использовались монографии отечественных и зарубежных ученых, Интернет-ресурсы.

Теоретической основой для написания выпускной квалификационной работы явились труды зарубежных и российских ученых, признанных

специалистов по проблеме роста производительности труда: Э. Денисом, В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Карл Менгер, Эйген Бем-Баверк, Фридрих фон Визер. На их основе были рассмотрены основные аспекты роста производительности труда в современной экономике.

Информационной базой экономического анализа послужили общие сведения и бухгалтерская, статистическая отчетность организации ООО «Бош Пауэр Тулз».

Цель выпускной квалификационной работы – состоит в проведении производственного анализа деятельности ООО «Бош Пауэр Тулз», а так же рекомендации по совершенствованию стимулирования роста производительности труда.

Достижение поставленной цели определило необходимость постановки и решения следующих задач:

- 1) рассмотреть теоретические аспекты производительности труда;
- 2) проанализировать факторы роста в современной экономике ПТ;
- 3) изучить методы стимулирования роста производительности труда;
- 4) проанализировать системы стимулирования роста производительности труда на предприятии ООО «Бош Пауэр Тулз»;
- 5) оценить возможности роста производительности труда на предприятии;
- 6) моделирование процесса стимулирования роста производительности труда на предприятии ООО «Бош Пауэр Тулз»;
- 7) разработать программу стимулирования роста производительности труда на предприятии.

Предметом исследования в работе является рост производительности труда.

Объект исследования – ООО «Бош Пауэр Тулз».¹

¹ Общество с ограниченной ответственностью "Бош Пауэр Тулз" [Электронный ресурс] // Rusprofile URL: http://www.rusprofile.ru/accounting?ogrn=1076449002695#xblock_1 (дата обращения: 02.03.2018).

В работе использовались следующие методы: аналитический, сравнительный, графический, статистический и экономико-математические методы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

Основная часть. Каждое отдельное предприятие отличается определенным уровнем производительности труда. Уровень производительности труда может повышаться или понижаться под воздействием различных факторов.

Производство и темпы внедрения инновационных изделий являются одними из ключевых аспектов успешного развития фирмы в современных условиях. С каждым годом к выпускаемой продукции предъявляются всё более высокие требования относительно качества и надёжности.

Эффективность рыночного механизма в наши дни имеет прямую зависимость с обеспечением сбалансированности экономики, разумным использованием трудовых, материальных и финансовых ресурсов, созданием гибких производств, восприимчивых к запросам потребителей и достижениям НТП.

Таблица 1. Факторы роста производительности труда

Научно-технические	Организационные	Структурные	Социальные
<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение новой техники и технологий - Механизация и автоматизация производства - Изменение в структуре парка или модернизация оборудования - Изменение конструкции изделий, качества сырья, материалов 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение норм и зон обслуживания - Специализация производства и расширение объема поставок - Изменение реального фонда рабочего времени - Сокращение потерь от брака продукции - Снижение числа работников, не выполняющих нормы 	<ul style="list-style-type: none"> - Изменение объема производства - Изменение удельного веса отдельных видов продукции и отдельных производств в общем объеме 	<ul style="list-style-type: none"> - Изменение качественного уровня персонала - Изменение отношения работников к труду - Изменение условий труда

При минимальных размерах государственного предпринимательства (7% ВВП) темпы экономического роста достигают максимума (1.5% в год). С увеличением масштабов государственного предпринимательства темпы экономического роста падают, они становятся отрицательными, при превышении объема производства на государственном предприятии уровня 20% ВВП.

ООО «Бош Пауэр Тулз» — немецкий бренд, под которым производится различная бытовая техника для дома и кухни: крупная, мелкая, климатическая и техника для индивидуального ухода. Основана в далеком 1886 году в Штутгарте немецким инженером и предпринимателем Робертом Бошем.

Бытовые приборы ООО «Бош Пауэр Тулз» отличаются очень высоким качеством, функциональностью и комфортом в использовании, также совершенным дизайном. В какой бы стране техника не собиралась, она собирается по тем же немецким технологиям и гарантированному качеству.

К минусам же техники ООО «Бош Пауэр Тулз» можно отнести только ценовой сегмент, однако, различие небольшое. Для снижения цен на товары под маркой ООО «Бош Пауэр Тулз» можно порекомендовать поискать другого поставщика, у которого будут ниже дилерские цены.

Таким образом, производительность в компании BOSCH является одной из самых узнаваемых немецких торговых марок, под которыми продается бытовая техника и электроника. Изделия, традиционно характеризуются высокой надежностью и экономичностью. Так же у компании, есть второе название BOSCH – производитель, высокая деятельность в автомобильной сфере; промышленный сектор и другие.

За счет увеличения удельного веса работников аппарата управления, темп роста средней заработной платы в 2017 году увеличился. Однако темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы, что положительно сказалось на работе предприятия.

Таблица 2. – Комплексная оценка экономической эффективности оплаты труда в ООО «Бош Пауэр Тулз»

Показатель	Ед.изм.	На начало 2017 г.	На конец 2017 г.	Темп изменения, %
1.Товарооборот	млн.руб.	1164,39	1500,10	128,83
2.Балансовая прибыль	млн.руб.	33,50	47,24	141,02
-уровень прибыли	%	2,88	3,15	109,46
3.Расходы на оплату труда	млн.руб.	38,28	49,22	128,56
4.Среднесписочная численность работников	чел.	451	438	97,12
5.Производительность труда	<u>млн. руб.</u> чел.	10,78	14,29	132,51
6.Среднегодовая заработная плата одного работника	млн.руб.	0,35	0,47	132,23
7.Показатель эффективности трудовой деятельности	ед.	30,41	30,48	100,21

Поскольку размер оплаты труда работников административного персонала значительно превышает средний по предприятию и не всегда увязан с результатами работы предприятия, расширение управленческих штатов привело к резкому увеличению расходов на оплату труда, которое не имело стимулирующего эффекта.

То есть не привело к усилению мотивации и росту производительности труда административных работников. Необоснованное увеличение затрат на оплату труда работников ООО "Бош пауэр Тулз" привело к снижению общей эффективности работы предприятия.

Попытались построить многофакторную модель производительности труда.

Таблица 3. Факторы, влияющие на производительность труда

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
1	1,38	7425	0,90	15257	0,29	8,35
2	1,40	12586	0,70	22671	0,45	9,90
3	1,14	26619	0,92	52609	0,33	8,20
4	1,30	7803	0,88	14803	0,29	9,15
5	1,19	12587	0,93	26587	0,50	6,88
6	1,20	9476	2,07	17821	0,37	7,3
7	1,12	11811	1,93	19559	0,38	6,25
8	1,3	6385	1,09	13973	0,44	7,49
9	1,10	27761	1,90	51907	0,38	6,8
10	1,26	4213	0,89	7920	0,39	7,61
11	1,38	3856	0,34	5936	0,45	4,33
12	1,39	15148	1,12	26805	0,4	8,37
13	1,37	9898	1,7	20268	0,35	7,05
14	1,45	58,75	1,55	11587	0,27	9,25
15	1,38	16762	1,5	32329	0,33	8,18

Производительность труда является переменной – y.

Рассмотрим влияние на производительность труда следующих факторов:

X₁ – коэффициент сменности оборудования;

X₂ – среднегодовая численность персонала;

X₃ – фондоотдача;

X₄ – среднегодовой фонд заработной платы персонала;

X₅ – трудоемкость единицы продукции.

По этим данным построим регрессионную модель и проведем оценку её качества.

Была получена корреляционная матрица.

Корреляционная матрица						
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅

У	1					
X1	-0,5817	1				
X2	-0,37094	0,234751	1			
X3	-0,53623	0,974361	0,266344	1		
X4	-0,1934	0,05131	-0,30124	-0,04246	1	
X5	0,353438	0,017056	-0,04538	0,100887	0,44409	1

Далее через «мастер функций» MS Excel находим коэффициент корреляции. Он равен 0,0234751. Т.к. коэффициент корреляции находится в диапазоне от -1 до 1, то наблюдается зависимость, а т.к. его значение больше нуля, то наблюдается сильная прямая зависимость.

Построим регрессию, и выявим гетероскедастичность.

ВЫВОД ИТОГОВ	
Регрессионная статистика	
Множественный R	0,6082377
R-квадрат	0,3699531
Нормированный R-квадрат	0,019927044
Стандартная ошибка	1,355934387
Наблюдения	15

Дисперсионный анализ					
	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	5	9,716137446	1,943227489	1,056930172	0,442634459
Остаток	9	16,54702255	1,838558062		
Итого	14	26,26316			

ВЫВОД ОСТАТКА				
Наблюдение	Предсказанное Y	Остатки	e_t^2	$(e_t - e_{t-1})^2$
1	8,52348758	-0,17348758		
2	7,698689664	2,201310336	4,845767196	5,870238837
3	8,42154724	-0,22154724	0,04908318	1,67500666
4	8,077326757	1,072673243	1,150627887	0,739181211
5	6,66708324	0,21291676	0,045333547	0,060975231
6	6,840151608	0,459848392	0,211460544	0,310285974
7	6,347184797	-0,097184797	0,009444885	0,259807431
8	7,07747171	0,41252829	0,17017959	1,129850808
9	7,450416114	-0,650416114	0,423041122	1,645871542
10	6,977500863	0,632499137	0,400055158	11,83832073
11	7,138186948	-2,808186948	7,885913933	10,25723495
12	7,975495118	0,394504882	0,155634102	1,910942309
13	8,037863488	-0,987863488	0,975874271	0,96285355
14	9,256612475	-0,006612475	4,37248E-05	0,18867723
15	8,620982398	-0,440982398	0,194465476	0,194465476
		Сумма:	16,51692461	37,04371194
		DW =	1	

Итак, можно сделать вывод, что исследование остатков модели на наличие в них гетероскедастичности на основе критерия Спирмена показало, что его расчетное значение для всех независимых переменных не является статистически значимым, то есть гетероскедастичности остатков не наблюдается. Автокорреляции в остатках модели также не выявлено, о чем свидетельствует значение статистики DW. Поэтому модель может считаться надежной на уровне значимости 5%.

Проанализировав полученную матрицу, очевидно, что производительность труда рабочих наиболее зависит от среднегодового фонда заработной платы персонала.

Таким образом, Полученные данные и факторы могут быть использованы на предприятии для повышения производительности труда. Можно сделать вывод, что и мотивация выступает одним из главных принципов управления персоналом и производительности труда на предприятии.

Исходя из текущего состояния таких показателей, как рентабельность активов, ликвидность, объём краткосрочных обязательств и т.д. можно заключить, что ООО «Бош Пауэр Тулз» демонстрирует уверенную устойчивость финансового положения, результат текущей деятельности и прогноз на перспективу можно считать достаточным и весьма высоким.

Предприятие является полностью платежеспособным и независимым, может, является партнёром для потенциальных покупателей, заказчиков, кредиторов, поставщиков сырья и материалов.

Компания, имея множество свободных средств, и полностью обеспечив себя собственным капиталом, практически не рискует утратить свою платежеспособность.

Предприятию рекомендуются внедрять инвестиционные проекты, но создавая при этом стабильные резервные фонды, чтобы в случае непредвиденных обстоятельств оставаться на плаву.

В качестве некоторых рекомендаций для улучшения рыночного состояния компании были предложены меры по сохранению финансовой устойчивости, которые включили в себя рационализацию и достаточность в использовании собственных оборотных средств, повышение товарооборота, улучшение порядка ценообразования, ускорение продвижения товаров в торговую сеть и т.д.

Заключение. В ходе работы были сделаны следующие выводы.

Производительность труда - это результативность живого труда, как отдельного работника, так и коллектива.

Конкуренция на мировом рынке стимулирует дальнейшее повышение конкурентоспособности на основе инноваций и достижений науки и техники

в конкурентных направлениях, что в свою очередь является условием роста общественной производительности труда.

Для дальнейшего развития ООО «Бош Пауэр Тулз» необходима разработка:

- методики формирования оценочных показателей в рамках управления финансированием компании;
- рекомендаций по совершенствованию организационных основ управления финансированием компании;
- системы наиболее характерных и значимых индикаторов, характеризующих результативность финансовых решений, принимаемых менеджментом компании.

В заключение можно сказать, что для ООО «Бош Пауэр Тулз» наиболее приемлема схема, когда финансирование осуществляется за счет собственных средств, так как компания демонстрирует уверенную финансовую устойчивость на рынке.

Проведенный анализ отчетных, плановых и прогнозных документов компаний подтвердил необходимость следующие стратегии развития:

1) В целях повышения рентабельности необходима рационализация и достаточность в использовании собственных оборотных средств, повышение товарооборота, улучшение порядка ценообразования, ускорение продвижения товаров в торговую сеть.

2) В целях уменьшения рисков при незапланированных расходах предприятие имеет возможность для создания стабильных резервных фондов.

3) Для увеличения инвестиционной привлекательности предприятию надо расширять собственный капитал, продвигать инновационное развитие на производстве и в готовых продуктах.

В качестве предложения по повышению эффективности управления мотивацией персонала рекомендуется внедрить на предприятии ООО «Бош Пауэр Тулз» механизм планирования социального развития коллектива

предприятия, который обеспечит комплексность подхода к реализации его социальной политики.

В целом, компания ООО «Бош Пауэр Тулз» продемонстрировала себя, как современное предприятие, занимающееся разработкой и выпуском инновационной продукции в самых различных сферах – от промышленных до потребительских товаров.

И поставляющее на рынок высококачественные электроинструменты, садовую технику, принадлежности и вычислительное оборудование.

Результаты текущей финансовой деятельности компании являются достаточными и весьма высокими, прогноз в будущем полон оптимизма.

На сегодняшний день Bosch – это гарант качества и постоянства в своей работе, а это выступает исключительно важным показателем для организации мирового масштаба.