

**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 МУП «ЭНГЕЛЬС-ВОДОКАНАЛ»)**

студентки 5 курса 541 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Леденевой Елизаветы Витальевны

Научный руководитель

д.э.н.профессор  
\_\_\_\_\_

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Киреева Н.А

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент  
\_\_\_\_\_

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы.** В экономической системе современного мира для укрепления долгосрочного экономического развития неизменным условием является повышение эффективности производства на основе увеличения производительности труда. Поэтому производительность труда считается главной основой экономического роста и улучшения качества жизни населения.

Цель – выпускной квалификационной работы состоит в исследовании состояния производительности труда в МУП «Энгельс -Водоканал» и обосновании путей ее повышения

Для достижения цели необходимо решить задачи в работе:

- изучение теоретических вопросов производительности труда;
  - систематизация факторов повышения производительности в организации;
  - обобщение методических подходов к оценке производительности труда;
- анализ производительности труда МУП «Энгельс -Водоканал»;

-обоснование направлений повышения производительности труда МУП «Энгельс -Водоканал».

Выбранной теме бакалаврской работы посвящено немало отечественной литературы, такие авторы как: Ефремова А.А., Зубкова А.Ф., Коробко В.И. и многие другие.

Работа состоит из введения, основной части, состоящих из трех глав, заключения, списка использованных источников и приложения

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

На любом предприятии используют такой показатель как производительность труда (ПТ), с его помощью можно рассчитать эффективность производственной деятельности сотрудников предприятия. Производительность труда - важный показатель, который характеризует результат трудовой деятельности персонала, при наименьших расходах достичь отличных показателей в работе. Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенным работником за единицу времени.

На предприятии для увеличения уровня производительности труда следует применять специальные факторы и резервы.

Факторы бывают организационные, материально-производственные и финансовые условия производства, они влияют на возможность повышения выполнения объема и качества услуг.

Также раскрыть имеющиеся резервы можно, проанализировав динамику и уровень производительности труда в компании в отдельных сферах производства, либо виды работ за текущий и прошедший периоды. Резервы в основном разделяют на 3 категории: резервы в использовании средств труда, резервы в использовании предметов труда, резервы применения труда. Каждый человек работает с целью того, чтобы создавать разнообразные блага, это могут быть услуги либо продукты. Главный из основных критериев оценки производительности одного или группы работников, считается эффективность их работы. Ведь чем больше эффективность работы, а значит изготовление единицы продукта в единицу времени, тем меньше необходимо расходов, в единицу результата.

Объект работы- МУП «Энгельс-Водоканал». Основным направлением деятельности МУП «Энгельс-Водоканал» является снабжение более 257 тыс. жителей города Энгельса чистой питьевой водой хорошего качества и в необходимом количестве. На предприятии используют линейно-

функциональную структуру управления. Главным на предприятии считается директор, ему подчиняются все начальники цехов и отделов.

Среднесписочная численность персонала составляет 169 чел.: административно-управленческий персонал, инженерно-технические работники, рабочие основного производства, рабочие вспомогательного производства. Отмечено, что количество рабочих основного производства увеличилось в 2017 году на 23% по сравнению с 2013 годом, ведь от рабочих основного производства зависит эффективная деятельность предприятия и получение ею прибыли.

Квалифицированный уровень персонала во многом зависит от возраста, основной состав приходится на работников от 40-50, это 55%, группа 25-40 лет - 35%. Руководству необходимо больше уделять внимание, какими методами и приемами они могут привлекать молодые кадры.

Поделив выручку на среднесписочную численность работников мы получили производительность труда МУП «Энгельс-Водоканал» и было увидено, что производительность труда в 2017 году уменьшилась на 4,2% по сравнению с 2013 году из за того, что численность работников увеличилась на 38%.

Далее в ВКР проанализировали доходы и расходы деятельности предприятия МУП «Энгельс-Водоканал». В 2013 году предприятие понесло убытки на 3694млн руб. Больше всего убытков компания несет от деятельности управляющих компаний, когда в доме нет прибора учета воды, то управляющая компания платит не за фактически использованное количество воды, а по фиксированному тарифу, куда более низкому, чем реальное потребление, так же в убытки входит износ оборудования, старая техника на предприятии.

Заработная плата за 2013год -2017 год выросла всего на 4.2%, а численность сотрудников на 38,5 %. Фактическая численность персонала на предприятии превышает на 22 единицы больше предусмотренному штатным расписанием.

На предприятии были выявлены факторы и резервы роста производительности труда. Совмещение профессий, механизация и автоматизация управленческих работ - одни из основных факторов роста. Для улучшения использования средств труда было предложено использовать технику «Бобкет» вместо ручного труда, так как при введении новых линий, кран не может выгрузить бетонные стеновые кольца, плиты перекрытия, поэтому работнику приходится вручную тащить тяжелые конструкции. «Бобкет» - мини погрузчик, необходим предприятию, это обусловлено тем, что к трактору прилагается большое количество навесного оборудования, которое можно оперативно менять в зависимости от типов задач, поставленных перед. С его помощью можно сократить трудоемкость, а именно повысит производительность труда.

Далее можно рассмотреть улучшение использование предметов труда, на предприятии - самой травмоопасной профессией является слесарь аварийно-восстановительных работ (слесарь АВР), выполняющий трудовую функцию в аварийных разрытых камерах, колодцев, основными из производственных факторов является загазованность колодцев, камер, коллекторов ядовитыми и взрывоопасными газами. Для улучшения предметов труда, слесарю просто необходимо выдать специальную одежду и обувь, ручной инструмент (зубило, отвертки, труборез, рулетку, трос сантехнический), хотя бы раз в год.

При поисках резерва в МУП «Энгельс- Водоканал» было рассмотрено, как используется рабочее время. Было выявлено- время дополнительных обязанностей. Перед тем как слесарь АВР начинает приступать к работе, он сам вручную выгружает из машины: трубы, плиты перекрытия, стеновые кольца. Необходимо перед тем, как мастер получает задание на каком участке, будут проводиться вскрышные работы, заказывать кран заранее, так как работник прибывает на рабочий участок первым, не дожидаясь техники и что бы не тратить время, начинает вручную выгружать бетонные конструкции.

Далее было выявлено время по организационно-техническим причинам - очень часто бывает, что во время работы забирают технику, либо она ломается, также может закончиться материал или оказаться бракованным.

Перед выездом на объект водителя обязывать проверять, в каком состоянии находится техника, предупреждать на какой объект едет и до какого часа он будет, специалист из отдела снабжения, перед тем как выписывать накладную, должен лично осмотреть, в каком состоянии привезли материал, заранее заказывать дополнительно, а не ждать когда закончится на складе. Нужно ввести способы учета рабочего времени такие как Хронометраж и Фотосъемка с их помощью можно будет исследовать нормативы или определить причин отклонения от нормы.

В ВКР предлагается в качества направления повышения производительности труда совмещение профессий. При совмещении профессий кладовщика-снабженца и обходчика-табельщика численность сотрудников уменьшится на 2 человека. В результате производительность труда вырастит на 2%. Так же мы взяли бригаду из «Кансети» - 6 человек работают по графику сутки- трое, если сократить до 4 человек и поменять сменность графика на сутки двое, то получим сокращение трудозатрат на 96 чел/часов и экономию заработной платы.

На что еще нужно обратить внимание- это организация рабочего места и его обслуживания. Оно выражается в рациональной планировке рабочих мест его оснащении в организационно-техническом плане, разработке систем обслуживания рабочих мест, способствующих эффективному использованию рабочего времени. При проведении опроса на предприятии МУП «Энгельс-Водоканал» - «Влияет ли удобство рабочего места на качество и эффективность?» 40% сотрудников предприятия ответили «ДА»

По результатам опроса был сделан вывод, что на предприятии обязательно должно быть повышение квалификации работников, требуется совершенствование разделения и кооперации труда, улучшение обслуживания рабочих мест -это можно рассматривать как резервы, существующие в форме

запасов.

Необходимо внедрить новые методы стимулирования труда, для дальнейшей эффективной работы: стабильная заработная плата без задержек, профессиональные надбавки, выплаты за совмещение профессий, компенсирующие выплаты за вредные условия труда, в МУП «Энгельс-Водоканал».

Перед тем как было предложено ряд определенных мер по совершенствованию мотивации как резерву роста производительности труда, был проведен опрос сотрудников: «Что Вас мотивирует кроме денег?». Сотрудники предприятия МУП «Энгельс-Водоканал» дали ответы: Карьерный рост-40%, общение с людьми-20%, хороший коллектив-10%, хороший начальник-5%.

Следует обратить внимание на немонетарные методы мотивации. Можно разработать два вида мотивирования стандартные и не стандартные. В стандартные можно отнести награждение почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии, за особые трудовые заслуги перед предприятием представлять к государственным наградам, также наиболее результативными являются нестандартные. Такие методики не требуют больших финансовых затрат и основаны на креативном подходе руководства к организации труда. Шуточная форма наказания подчиненных (Не обязательно штрафовать сотрудника, достаточно присвоить шуточное звание, обычно это мотивирует сотрудника на качество повышения своего труда), незначительное поощрение, приобретение билетов на новогодние утренники. Такая мотивация приведет к повышению производительности труда и рост выручки предприятия на 40%.

Также если включить перечень мероприятий, которые повысят производительность труда, то можно будет увидеть, что совершенствование системы оплаты и премирования труда, социального стимулирования работников- результатом будет снижение текучести кадров. Также обязательно включить ужесточение мер к нарушителям трудовой дисциплины, укрепление трудовой дисциплины позволит выявить конкретные случаи простоя и

нарушение трудовой дисциплины, лишение премии за прогулы и за опоздания на работу более 3 раз в месяц, лишение премии и выговор за появления работника в нетрезвом виде. Такие меры могут привести к сокращению потерь рабочего времени на 35%, а значит производительность труда увеличится.

Также была разработана комплексная мотивация для предприятия МУП «Энгельс-Водоканал», введение системы поощрений за внесенные предложения увеличат число предложений и изобретений, повысят конкурентоспособность персонала, совершенствование системы материального вознаграждения это увеличит удельный вес работников, удовлетворенных системой вознаграждения результатом будет обеспечение связи между результативностью и оплатой труда.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При анализе и планировании производительности труда важной проблемой считается выявление и использование резервов её роста, определенных возможностей производительности труда. Резервы повышения производительности труда - это такие способности экономии труда, которые обнаружены, но по различным обстоятельствам ещё не использованы.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, если факторы представляют собой движущие силы, то что бы использовать резервы- это непосредственный процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии.

Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от различных условий.

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

В качестве объекта работы была выбрана организация МУП «Энгельс-Водоканал». Это муниципальная организация, которая подчиняется непосредственно местной администрации.

На предприятии МУП «Энгельс-Водоканал» отсутствует материальное (доплата за вредные условия труда, материальная помощь за рождение ребенка, страхование от несчастных случаев), нематериальное стимулирование (размещение на доске почета, благодарность в устной форме)

Мотивация имеет главную роль в повышении производительности труда, любой метод принимаемый руководителем основан на стратегии управления человеческими ресурсами.

В соответствии с выявленными проблемами были предложены мероприятия по повышению производительности труда. В случае, когда все меры будут исполнены, текучесть персонала уменьшится, производительность

труда увеличится на 2%.

Использование таких резервов как стандартная и не стандартная мотивация, автоматизация оборудования, усовершенствование производства увеличит рост выручки на 40%, меры, которые приведут к сокращению рабочего времени на 35%. Это позволит сделать вывод о том, что при внедрении таких мероприятий в организации МУП «Энгельс-Водоканал» будет выгодно для роста производительности труда сотрудников.