

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Стимулирование повышения эффективности
трудовой деятельности на российских предприятиях**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 463 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Новопольцевой Юлии Олеговны

Научный руководитель

д.э.н., профессор _____ О.В. Сенокосова

Заведующий кафедрой

к.э.н., доцент _____ Е.В. Огурцова

Саратов 2019 год

Введение. Дипломная работа состоит из 60 страниц, использовано 34 источников. Структура работы включает – введение, основную часть (3 главы), заключение, список использованных источников. В основной части первая глава посвящена теоретическим основам эффективности трудовой деятельности предприятия, вторая – анализу эффективности труда предприятия ООО «Стройтехмонтаж», а третья – мероприятиям, направленным на повышение эффективности труда в ООО «Стройтехмонтаж».

В современной экономической системе особенно остро стоит проблема исследования эффективности труда и выявления резервов ее роста, в связи с этим тема данной выпускной квалификационной работы приобретает особую актуальность.

Объектом исследования выпускной работы является общество с ограниченной ответственностью «Стройтехмонтаж».

Цель написания выпускной работы заключается в исследовании эффективности производства ООО «Стройтехмонтаж» и разработок по её повышению.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд основных задач:

1. рассмотреть понятие и роль эффективности труда в функционировании предприятия;
2. рассмотреть показатели эффективности труда;
3. изучить методы и способы повышения эффективности труда на предприятии;
4. охарактеризовать деятельность предприятия ООО «Стройтехмонтаж»;
5. рассмотреть организацию труда на предприятии ООО «Стройтехмонтаж»;
6. исследовать эффективность труда на предприятии;
7. разработать мероприятия по повышению эффективности производства ООО «Стройтехмонтаж»;
8. оценить эффективность предлагаемых мероприятий.

Основное содержание работы. Эффективность от латинского слова «effectus» – исполнение, действие. Вначале понятие эффективности относили к технике и технологии. При этом под эффективностью понимали меру выполненной работы по отношению к затраченной энергии или соотношение между фактическим и потенциальным результатом любого процесса. Позднее стали применять понятие эффективности к экономической деятельности, рассматривая эффективность производственного процесса как отношение того, что произведено к тому, что необходимо для производства, в частности, отношение выпуска продукции к затратам ресурсов.

Понятие «эффективность труда» определяется как важнейший экономический показатель, характеризующий результат трудовой деятельности людей; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах труда.

До сих пор среди экономистов дискутируется вопрос о том, какие показатели можно причислить к показателям экономического эффекта. Представляется, что к таким показателям относятся показатели: выигрыш (проигрыш) (валовой и чистый), прибыль (убыток), добавленная стоимость, экономия (перерасход) ресурсов и затрат. Правда, следует заметить, что подавляющее большинство экономистов в качестве экономического эффекта рассматривают различные показатели (виды) прибыли (убытка).

Компания СТМ (ООО «Стройтехмонтаж») оказывает ряд инженерно-консультационных услуг в области теплоснабжения и теплопотребления. Задача фирмы стоит в том, чтобы потребители получили наилучшие результаты от предоставляемых услуг.

Предприятие зарегистрировано 29 октября 2007 года по адресу 413106, Саратовская обл., г. Энгельс, ул. Полиграфическая, 6. Компании был присвоен ОГРН 1076449005478 и выдан ИНН 6449045689. Возглавляет коммерческий директор Никишов Дмитрий Алексеевич.

ООО «Стройтехмонтаж» создано путем объединения на добровольных началах имущественных вкладов физических лиц в целях осуществления предпринимательской деятельности. Общество в своей деятельности руководствуется Гражданским Кодексом Российской Федерации, действующим законодательством, утвержденным и зарегистрированным Уставом, разработанными на их основе внутренними нормативными документами.

Основные экономические показатели являются обобщающими параметрами предприятия.

Анализ основных экономических показателей предприятия включает в себя сопоставление различных показателей между собой: сопоставление одноименных показателей предприятия за различные временные периоды, плановых и фактических показателей предприятия.

Информационной базой анализа являются материалы плановых документов, данные бухгалтерского и статистического учета и отчетности предприятия.

На основе представленных данных предприятия из таблицы 2 проведем анализ основных показателей деятельности ООО «СТМ» за период 2015-2017гг.

В таблице 2 проведем анализ основных показателей деятельности ООО «Стройтехмонтаж» за период 2015-2017гг.

Таблица 2 - Анализ основных показателей ООО «Стройтехмонтаж»

За исследуемый период выручка от продаж имеет нестабильную динамику – в 2016 году она увеличилась в 3 раза, а в 2017 году на 32,12% уменьшилась. Рост выручки в 2016 году произошел в результате успешной деятельности в области участия в тендерах и аукционах, а в 2017 году тендеров было объявлено значительно меньше, в результате конкуренция повысилась, организации пришлось демпинговать по ценам, чтобы повысить

шанс выигрыша. Выигранных заказов было получено на меньшую сумму, что отразилось на выручке.

Численность работников рассматриваемого периода с каждым годом увеличивалась. В 2015 году численность работников составляла 48 человек, в 2016 году приняли на работу ещё 8 человек, а в 2017 – 4 человека. В результате на конец периода численность работников составила 60 человек.

Основные производственные фонды увеличивались в динамике – предприятие приобретало собственное оборудование.

В связи с увеличением численности работников и наращиванием основных производственных фондов возросла и фондовооруженность.

Фондоотдача снижается вследствие роста производственных фондов в 2016 году более интенсивными темпами, чем рост выручки; в 2017 году – вследствие роста производственных фондов на фоне снижения выручки от продаж.

Фондоемкость является показателем, обратным показателю фондоотдачи, поэтому причины роста фондоемкости так же связаны с динамикой выручки и стоимости производственных фондов.

Себестоимость в 2016 году возросла менее интенсивно, чем выручка – это привело к значительному росту прибыли от продаж, а в 2017 году себестоимость снизилась более интенсивно, чем темп снижения выручки, поэтому прибыль от продаж уменьшилась только на 34,10% (выручка снизилась на 32,12%).

Показатели рентабельности растут в динамике, положительным фактором. Деятельность компании в 2016-2017гг является высокорентабельной, что свидетельствует об эффективности финансово-хозяйственных процессов.

Производительность труда анализируется по данным таблицы 3.

Таблица 3 - Исходные данные для анализа производительности труда на предприятии

За период 2015-2017 гг. среднегодовая численность производственного персонала увеличивалась.

В 2016 году рос показатель количества отработанных всеми производственными работниками часов – связано это прежде всего с высокими объемами заказов, и работники реже уходили в отпуск или отпрашивались без содержания. В 2017 году из-за падения объемов заказов работники чаще уходили в отпуск (очередной, без содержания) и брали больничные листы.

В результате, если в 2016 году каждый производственный работник за час работы приносил организации 0,30 тыс. руб. выручки, то в 2017 году – только 0,19 тыс. руб. Сокращать численность работников данной организации не представляется целесообразным, поскольку каждый производственный работник является квалифицированным специалистом в своей сфере, и поэтому сокращение хотя бы одного работника может привести к сбоям в области выполнения заказов. При этом каждый специалист имеет резервы выработки более высокой, чем в 2017 году – поэтому целесообразно разработать меры, которые будут способствовать повышению объемов работ для более интенсивной загруженности персонала.

Анализ средней заработной платы и темпов роста производительности труда проводится по данным таблицы 4.

Средства фонда заработной платы на 1 рубль выручки от реализации в 2017 году увеличиваются, составляя 109 копеек (в 2016 году – 68 копеек).

Это говорит о росте затрат на оплату труда в 2017 году на 1 рубль реализованной продукции.

Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного работника в 2016 году был высоким и показывал относительную экономию по оплате труда. Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного работника в 2017 году составляет 0,578, одного производственного рабочего – 0,572. Это

означает, что на предприятии в 2017 году наблюдается перерасход фонда оплаты труда работникам.

Чтобы обеспечить эффективность труда, важно проследить соотношение темпов роста средней заработной платы и роста прибыли.

Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста прибыли проводится по данным таблицы 5.

На предприятии отсутствует переменная часть заработной платы, весь фонд оплаты труда составляет постоянная часть плюс единовременные премии, носящие нерегулярный характер и не привязанные к результатам деятельности.

Видно, что в 2017 году прибыль от продаж снижается на 34,10%, при этом среднегодовая заработная плата растет на 2,26%, постоянная часть увеличивается за счет увеличения тарифных ставок, переменная часть отсутствует.

Для оценки эффективности использования фонда оплаты труда (ФОТ) определим следующие коэффициенты:

Зарплатоотдача = выручка / фонд оплаты труда

Зарплатоемкость = фонд оплаты труда / выручка

Кроме того, можно определить сколько прибыли приходится на 1 руб. фонда оплаты труда:

Прибыль на 1 руб. ФОТ = $\Pi / \text{ФОТ}$,

где Π - прибыль от продаж, тыс.руб.

Дадим оценку эффективности использования ФОТ в таблице 6.

Зарплатоотдача увеличилась в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 0,85, следовательно, в 2016 году наблюдалась эффективность роста фонда оплаты труда. В 2017 году снижение зарплатоотдачи показывает, что предприятием не соблюдены пропорции, определяющие экономическую эффективность. Расходы на оплату труда выросли на фоне снижения выручки.

Зарплатоемкость в 2016 году снизилась на 0,92. Следовательно, наблюдается некоторое снижение себестоимости продукции и услуг, так как сюда относят суммы начисленной заработной платы.

Отсюда следует, что на 1 рубль зарплаты в 2016 году произведено больше продукции. Также в 2016 году на 1 рубль зарплаты получено больше прибыли от продаж, что благоприятно сказывается на результатах деятельности предприятия. Однако в 2017 году ситуация меняется, рост зарплатоемкости показывает относительное повышение себестоимости, прибыль от продаж на 1 руб. фонда оплаты труда снижается на 0,3 и составляет 0,46 руб.

Определим соотношение между темпами роста среднегодовой зарплаты и темпами роста производительности труда (таблица 7).

Изменение среднего заработка характеризуется его индексом $I_{ЗП}$, который определяется отношением среднегодовой заработной платы текущего года и за прошлый год.

Подобным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{ПТ}$) - это отношение среднегодовой выработки одного работающего в отчетном периоде к выработке в базисном периоде.

$$I_{ЗП(2016)} = ЗП_1 / ЗП_0 = 319,2 * 56 / 279,6 * 48 = 1,3319$$

$$I_{ЗП(2017)} = ЗП_1 / ЗП_0 = 326,4 * 60 / 319,2 * 56 = 1,0956$$

$$I_{ПТ(2016)} = ПТ_1 / ПТ_0 = 472,4 / 174,8 = 2,7025$$

$$I_{ПТ(2017)} = ПТ_1 / ПТ_0 = 299,3 / 472,4 = 0,6336$$

Расчет показал, что темпы роста среднегодовой заработной платы в 2017 году не обусловлены ростом производительности труда. Это свидетельствует о неэффективности управления производством в исследуемом периоде.

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+ Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты используем формулу:

$$(-, + Э) = ФОТ_1 * (I_{ЗП} - I_{ПТ}) / I_{ЗП}$$

$$- Э_{(2016)} = (17875 * (1,3319 - 2,7025)) / 1,3319 = -18394,38 \text{ (тыс. руб.)}$$

$$+ \text{Э}_{(2017)} = (19584 \times (1,0956 - 0,6336)) / 1,0956 = 8258,31 \text{ (тыс. руб.)}$$

В 2016 году предприятие получило относительную экономию фонда оплаты труда в размере 18394,38 тыс. рублей за счет увеличения производительности труда.

Наличие в 2017 году перерасхода ФОТ в размере 8258,31 тыс. руб. свидетельствует о несоответствии темпов роста производительности труда росту средней заработной платы, что приводит к увеличению оплаты труда, приходящейся на рубль объема продукции, и перерасходу по себестоимости.

Чтобы труд и деятельность организации в целом стали более эффективными, предприятию необходимо эффективно использовать численный состав работников, повышать их производительность труда.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты труда. С повышением производительности труда увеличится выручка и, в следствии этого, прибыльность деятельности организации.

Резервами для относительной экономии фонда оплаты труда являются повышение эффективности его использования. Главным условием для эффективного повышения использования заработной платы в организации является экономия средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости.

Использование новейших технологий повысят показатели качества производства продукции и обслуживания, что послужит улучшению условий труда.

В свою очередь, увеличение темпов работы, количества оказываемых услуг, скорости обращения продукции и так далее приведет к росту производительности труда. Возрастет объем выпуска и реализации продукции (товара), значительно улучшится финансовое состояние предприятия и появится экономически обоснованная возможность для повышения заработной платы работающих.

Большое значение при определении расходования фонда заработной платы на себестоимость продукции и прибыль предприятия имеет анализ формирования соотношений темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы.

Углубленный анализ должен дать ответы на следующие вопросы: какой в конкретных условиях производства должна быть величина опережения, использовало ли предприятие резервы увеличения коэффициента опережения и, следовательно, роста прибыли и рентабельности своего производства.

В условиях полного хозрасчета и финансирования прежде всего сами коллективы предприятий должны быть заинтересованы в использовании этого резерва повышения эффективности производства. Таким образом, состояние предприятия в целом удовлетворительное.

Исследование эффективности труда показало, что основными слабыми местами ООО «Стройтехмонтаж» являются: отсутствие переменной части заработной платы, а следовательно, и эффективности системы мотивации работников на более эффективный труд; несоответствие темпов роста расходов на оплату труда темпам роста выручки. Потенциал работников высок, это показали расчеты средней выработки произведенные во 2 главе работы.

На снижение объемов работ отрицательно повлияли следующие факторы: - узкая сбытовая политика: заказы организация получает преимущественно через участие в тендерах, самостоятельный поиск заказчиков активно не осуществляется, реклама не размещается; - качество работ не всегда полностью удовлетворяет заказчиков, иногда бывают претензии, и хотя работу всегда доводят до нужного качества, тем не менее, у клиента может остаться негативное восприятие, и он не порекомендует организацию другим потенциальным заказчикам.

Мероприятия, нацеленные на мотивацию персонала, будут способствовать улучшению качества обслуживания и услуг, что по оценкам экспертов дает прирост выручки продаж. Так же важно изменить сбытовую

политику предприятия. Сегодня весь сбыт осуществляется через участие в тендерах. ООО «Стройтехмонтаж» осуществляет частные заказы, и для того чтобы привлечь ещё больше частных клиентов, необходимо уделить внимание продвижению рекламной деятельности (сегодня она практически не ведется).

В результате внедрения системы повышения квалификации работников и улучшения качества обслуживания, а также за счет привлечения частных заказов предполагается увеличить производительность труда минимум на 20% за счет роста продаж услуг.

В таблице 9 представлены запланированные расходы на рекламу.

В планируемом бизнесе по оказанию услуг частным клиентам крайне важна реклама, при этом действенны малобюджетные способы рекламы и продвижения: расклейка объявлений, реклама в интернете, участие в форумах, создание групп и сообществ в социальных сетях (vkontakte), раскладка листовок или визиток по почтовым ящикам. Таким образом, расходы на рекламу составят 86760 руб. за год.

Чтобы оценить объем затрат на мероприятия, обратимся к таблице 10.

Суммы на мероприятия определены с учетом сложившихся на рынке цен, а также с учетом расходов на командировки и проезд.

В результате того, что ожидается приток заказов от частных клиентов через рекламную деятельность, следует оценить, смогут ли с увеличенным на 20% объемом продаж справиться работники ООО «Стройтехмонтаж».

Для этого определим выработку работников в прогнозном периоде (таб. 11).

По данным таблицы 11 при прогнозном объеме продаж в случае сохранения объемов рабочего времени 2017 года среднечасовая выработка составит 0,23 тыс. руб./чел. Это меньше, чем показатель, достигнутый в наиболее эффективном для ООО «Стройтехмонтаж» 2016 году – 0,30 тыс. руб./чел., следовательно, не потребуются увеличения численности персонала.

Так же, чтобы работники работали более эффективно и целесообразно максимально исключить потери рабочего времени.

С помощью фотографии рабочего дня рассчитаны средние данные о фактическом времени загруженности работников для выявления потерь рабочего времени.

По результатам анализа затрат рабочего времени было выявлено, что у работников немалую долю занимают потери рабочего времени, зависящие от них.

Определим процент возможного уплотнения рабочего времени (ПУ) и процент возможного повышения производительности труда (В):

$$ПУ = T_{нф} - (T_o + T_{пз} + T_{лн} + T_{пк} + T_{отд}) / T_{нф} * 100,$$

где ПУ – процент возможного уплотнения рабочего времени, %;

T_o – время основной работы, мин;

$T_{пз}$ – время подготовительно-заключительной работы, мин;

$T_{лн}$ - время на личные надобности, мин;

$T_{пк}$ - время повышения квалификации, мин;

$T_{отд}$ - время на отдых, перерыв на обед, мин;

$T_{нф}$ – фактическое время наблюдения, мин.

$$В = 100 * ПУ / 100 - ПУ,$$

где В – возможный рост производительности труда за счет уплотнения рабочего времени, %.

$$ПУ = 4,81$$

$$В = 5,05 \%$$

Согласно исследованию было выявлено, что основные потери времени - из-за нарушений трудовой дисциплины (перекуры, личные разговоры и пр.), если исключить эти нетрудовые затраты времени, то можно значительно повысить эффективизацию работы, уплотнив график за счет исключения времени на личные надобности и посторонние разговоры.

Следовательно, за счет разработки и внедрения рациональных режимов труда и отдыха при дополнительной загрузке времени существует возможность экономии рабочего времени одного работника.

Таким образом, есть возможность в дальнейшем увеличивать загрузку работников дополнительными заказами, не расширяя штат сотрудников.

Прогнозные результаты мероприятий приведены в таблице 12.

При расчете прогнозных рекомендаций были приняты следующие параметры.

Переменная часть заработной платы будет формироваться из допущения, что уровень фонда оплаты труда не должен превышать 20% от выручки и далее распределяться среди работников в соответствии с тем, насколько достигнуты цели организации.

Фонд оплаты труда возрастет на сумму переменной части заработной платы, следовательно переменная часть затрат вырастет на сумму увеличения ФОТ и взносов во внебюджетные фонды (1809 тыс. руб.).

Заключение. В результате предложенных рекомендаций организация имеет резерв увеличения объемов продаж на 20%, что даст возможность увеличить рентабельность продаж на 0,01% за счет увеличения эффективности труда в организации.

Оценка эффективности труда представляется многофункциональной и крайне сложной задачей. Необходима разработка методов системного учета и различных ее аспектов. Именно поэтому научный поиск должен продолжаться.