

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**«Повышение производительности труда сотрудников организации
(на примере СПК "Поволжье")»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 5 курса 542 группы

направления 38.03.03 управление персонала

Экономического факультета

Агеевой Анастасии Алексеевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021 год

Общая характеристика работы

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы исследования повышения производительности труда предприятий обусловлена рядом факторов. В условиях современной рыночной экономики необходимость повышения производительности труда как основы реального экономического успеха является жизненно важной для не только для каждого предприятия, но и для последующего развития всей экономики в целом.

Степень разработанности проблемы. Вопросы труда и его производительности изучаются с давних пор многими известными учеными, такими, как И.В. Бизюкова, И.А. Бланк, В.В. Глухов, А.С. Корчагина, Лобанов А.А., Емельянова Т.В., Лебедева Т.Н., Мисникова Л.В., Ермолович Л.Л, Костышина Т.А.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение производительности труда сотрудников организации на примере СПК "Поволжье"

В выпускной квалификационной работе поставлены следующие **задачи:**

- изучить и описать понятие и значение повышения производительности труда сотрудниками предприятий;
- проанализировать и описать критерии и показатели повышения производительности труда сотрудниками предприятий;
- охарактеризовать факторы повышения производительности труда сотрудниками предприятий;
- дать общую характеристику деятельности предприятия СПК "Поволжье"
- изучить и охарактеризовать показатели и методы измерения производительности труда сотрудниками предприятия;
- выявить проблемы повышения производительности труда СПК "Поволжье"

- предложить основные направления планирования повышения производительности предприятия СПК "Поволжье"
- представить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 "Теоретические основы повышения производительности труда сотрудниками организации" дается понятие и значение повышения производительности труда сотрудниками организации. Производительность труда представляет собой качественную характеристику затрат труда, показатель развитости системы трудовых отношений. При его положительной динамике на предприятии отмечается значительный практический рост объемов производства как следствие увеличения трудовых усилий сотрудников при одновременном уменьшении предельной единицы времени, которое было затрачено на изготовление каждой дополнительной единицы продукции. Для характеристики уровня производительности труда, как правило, применяют два показателя.

Авторы научной литературы, посвященной изучению проблем производительности труда, указывают, что имеют место 2 аспекта статистического изучения производительности труда:

- производительность живого труда (на микроуровне - на предприятии, либо на группе предприятий, которые выпускают однородную продукцию, например, филиалы и представительства предприятия) определяется затратами времени в данном производстве;
- производительность общественного труда (на макроуровне - например, в рамках отдельной отрасли) устанавливается затратами живого и прошлого труда, которые были произведены на предшествующих стадиях общественного производства и оуществленные в сырье, материалах, топливе, энергии, орудиях труда, потребляемых в процессе производства.

Второй аспект в общем виде можно описать уменьшением доли затрат живого труда и ростом доли затрат овеществленного труда, что осуществляется таким образом, что общая масса затрат труда на производство уменьшается. Именно в этом и заключается экономическая суть и роль повышения производительности труда.

Задачи изучения производительности труда заключаются в следующем:

- определение уровня производительности труда по предприятию, цехам и рабочим местам;
- сравнение полученных показателей с показателями предыдущих периодов, с плановыми и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах;
- изучение и анализ динамики производительности труда;
- установление интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе определение, классификация и расчет влияния факторов;
- изучение качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;
- определение резервов последующего роста производительности труда и расчет их влияния на динамику продукции¹.

В изучаемой нами специальной научной литературе по вопросам производительности труда приводятся также следующие задачи изучения производительности труда:

- совершенствование методики расчета производительности труда;
- выявление факторов роста производительности труда;
- определение влияния производительности труда на изменение объема продукции.

¹ Экономико-статистический анализ: Учебное пособие для вузов / Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: ЮНИТИ: ДАНА, 2019. С. 56.

В главе 2 "Анализ повышения производительности труда сотрудников предприятия СПК "Поволжье" дается общая характеристика деятельности предприятия СПК "Поволжье".

Рассматриваются показатели и методы измерения производительности труда сотрудниками предприятия.

Изучение показателей и методов измерения производительности труда нами проведено на примере одного из структурных подразделений предприятия, которое занимается производством сельскохозяйственной продукции. Нами ранее отмечено, что данное предприятия занимается очень разнообразными видами деятельности, но, принимая во внимание возможность изучения финансовой документации именно на этом структурном подразделении, нами проведено изучение показателей его деятельности.

Таблица 1 - Показатели, описывающие деятельность предприятия за 2017 – 2019 годы

показатели	2017 год	2018 год	2019 год	2019 в % к 2017 году
Валовая продукция с.-х.	727,805	619,022	346,796	47,65
Товарная продукция сельского хозяйства в фактических ценах реализации, т. р.	2593	2062	2362	91,09
Среднегодовая стоимость основных средств, т. Р. (по остаточной статистике)	37403	15973	15248	40,77
Среднегодовая численность работников, чел	77	56	40	51,94
Количество тракторов, физ. ед.	30	27	20	66,67
Энергетические мощности, л. с.	7275	7020	4731	65,03
Поголовья КРС, голов в т ч коров	161 1--	122 83	113 63	70, 19 63,0
Площадь с.-х. угодий, га	2624	2624	2624	100 %
В т ч пашни	2010	2010	2010	100 %

При анализе данных, представленных в таблице, очевидно, что валовая продукция за отчетный период снизилась на 52,35% или на 381,009 тысяч рублей, следовательно, производство продукции к 2019 году значительно уменьшилось. Товарная продукция предприятия в фактических ценах реализации также за изучаемый нами период уменьшилась на 8,9% или 231 тысячи рублей. Изменения и подобного рода отмечаются и в динамике среднегодовых основных фондов, их стоимость составила к концу отчетного периода составила всего 40,77% от стоимости их в 2017 году, то есть, в начале изучаемого нами периода. На фоне снижения производства также выявляется и уменьшение численности работников, по отношению к 2017 году численность снизилась на 48,06% или 37 человек.

Количество тракторов за изучаемый нами период с 30 снизилось до 20 физических единиц, т. е. на 33,34%. Также существенно уменьшились энергетические мощности на 34,97% по сравнению с 2019 годом. Уменьшилось поголовье КРС на 48 голов или 29,81%, из них 37% или 37 голов – это коровы. Не изменилась площадь сельскохозяйственных угодий и площадь пашни, но т. к. снизилось производство, то значительная часть находится под чистым паром.

Рассматривая основные проблемы, которые оказывают сдерживающее влияние на повышение производительности труда:

- материально-технические факторы, то есть, на предприятии существует проблема значительного повышения материально-технической базы. Существует значительная потребность в автоматизации и механизации труда. Также имеет место необходимость усиления контроля за удельным расходом сырья и материалов: чем меньше эта величина, тем более эффективным является производство. Необходимо также уделять внимание используемым технологиям: их необходимо постоянно обновлять и совершенствовать. Лишь в таких условиях предприятия смогут стать достаточно конкурентоспособными на рынке;

- организационный фактор, то есть, имеет место проблема модернизации и совершенствования управления предприятием, производством и трудом (в частности, особенности функционирования системы менеджмента);

- важное значение имеет решение социальных проблем, то есть, необходимо повысить культурный уровень кадров, уровень квалификации, степень инициативности персонала, а также психологический климат в коллективе. Также очень важной является проблема отношений работника и работодателей, которые должны быть основаны на доверии и социальном партнерстве;

- структурный фактор, который описывает изменение объема и структуры производства, уровень экономической специализации (изменение ассортимента товара, его качества и иных характеристик). К данным факторам также относятся и выпуск новой продукции, изменение ее доли в общем объеме произведенного данным предприятием продукта².

Также для решения вопросов повышения производительности труда следует разрешить такие проблемы, как:

- низкая заработная плата отдельных групп рабочих в связи с плохой организацией труда и производства;

- отсутствие ритмичности производства; систематическая работа в сверхурочные часы и выходные дни;

- несоответствие выполняемых работ уровню квалификации и основной профессии; неопределенность перспектив профессионального продвижения;

- тяжелые и вредные условия труда; грязная работа на отдельных участках производства;

- плохие взаимоотношения в производственном коллективе, с администрацией;

² Костышина Т.А. Прогрессивные формы и системы оплаты труда - основа эффективного управления предприятием. М.: Вести, 2019. С. 54.

- неудовлетворенность профессией.

В главе 3 "Направления совершенствования производительности труда предприятия СПК "Поволжье" предлагаются способы улучшения планирования повышения производительности предприятия СПК "Поволжье"

Планирование повышения производительности труда представляет собой очень объемный, многоплановый и разноаспектный процесс. Основные направления планирования повышения производительности труда следующие:

- планирование обучения персонала, повышение его квалификации, профессионального мастерства;

- планирование улучшения материально-технической базы, внедрения новой техники, оборудования, новых технологий;

- планирование функционирования системы стимулирования и мотивации персонала;

- планирование мероприятий по усилению контроля за соблюдением трудовой дисциплины, выполнением трудовых процессов согласно технологиям, экономики сырья, рационального использования рабочего времени;

- планирование оптимизации рабочих мест;

- планирование мероприятий по адаптации и аттестации персонала.

Данные направления требуют составления разнообразных планов, очень отличающихся между собой, поэтому опишем общие направления процесса планирования.

Наиболее распространенным является метод целевых программ нацелен на некоторый, заранее установленный результат. При использовании данного метода осуществляется группировка подразделений и видов деятельности по реализации ранее принятой программы, и для них формируется общий бюджет. Суть данного метода процента от реализации состоит в решении двух видов задач:

- на базе запланированных мероприятий на предстоящий хозяйственный год, установить предполагаемые будущие расходы, активы и обязательства;

- на базе рассчитанных показателей составить сбалансированные форматы предполагаемой информации: прогнозного отчета о прибылях и убытках (плана доходов и расходов); прогнозного баланса; прогнозного отчета о движении денежных средств; сметы наличности (календарного плана)³.

Приведем пример планирования системы обучения персонала. Организация деятельности успешной системы обучения сотрудников на практике может быть осуществлена в несколько этапов:

- на первом этапе происходит выявление необходимости обучения персонала. Для каждого предприятия важно систематическое изучение и анализ необходимости обучения различных категорий персонала, так как такой анализ дает основания определить, какие формы и методы обучения оптимально отвечают запросам и потребностям развития организаций и предприятий. Данный анализ должен быть на практике осуществлен с учетом ведущих стратегических задач предприятий, и тех задач, которые решаются его структурными подразделениями.

В таблице 10 нами представлены особенности определения потребности в обучении персонала.

Таблица 2. - определение потребности в обучении персонала.

Уровни определения потребностей в обучении	Способы решения проблемы
Потребности предприятия в целом	После проведения консультации с ведущим менеджером специалистом по кадрам выявляется необходимость обучения определенных групп сотрудников по структурным подразделениям.
Потребности коллектива отдела или подразделения	Руководителем отдела ставится ряд вопросов, имеющих целью реализацию основных показателей отдела (уровень брака

³ Екимова, К.В. Финансовый менеджмент: Учебник для прикладного бакалавриата / К.В. Екимова, И.П. Савельева, К.В. Кардапольцев. - Люберцы: Юрайт, 2019.

	и отходов, количество жалоб клиентов, уровень текучести и т.д.).
Анализ потребностей на уровне самой работы	Изучение необходимых профессиональных и социальных навыков.

- затем происходит установление целей предстоящего обучения сотрудников. Выявив потребность предприятия в обучении отдельных групп сотрудников, далее кадровой службе необходимо перейти к постановке ведущих целей обучения персонала. Цели, которые ставятся при организации обучения персонала, должны четко и точно соответствовать целям деятельности предприятия и его перспективным планам стратегического развития;

- затем происходит определение содержания программ обучения персонала. Содержание обучения должно логически следовать из задач, поставленных перед организациями и предприятиями в процессе их деятельности, в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

В заключении мы можем сделать вывод, важным шагом для повышения производительности труда является стимулирование и мотивация персонала.

Рекомендуется использовать четыре основных метода мотивации:

- вознаграждение – в виде систем материального (зарботная плата, премии, участие в прибылях) и нематериального (награда, благодарность) стимулирования хорошего труда;

- солидарность – развитие у работников ценностей и целей, совпадающих или близких к ценностям и целям организации, что достигается путем убеждения, воспитания, обучения и создания благоприятного организационного климата;

- принуждение – основано на страхе подвергнуться наказанию, например, в виде увольнения, перевода на нижеоплачиваемую работу, штрафа;

- приспособление – оказание влияния на цели и задачи организации путем частичного приспособления их к целям менеджеров высшего и среднего уровней.

Перечисленные нами факторы повышения производительности труда на предприятии позволят увеличить эффективность работы предприятия в пределах 40 - 50 %.