МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
**(ФГБОУ ВО «КубГу»)**

**Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЁ РОСТ**

 Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.А.Ткаченко
(подпись, дата)

 Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность курс 2 (код, наименование)

 Научный руководитель:
 канд.экон.наук, доцент Л.Н.Захарова
 (подпись, дата)
 Нормоконтролер:
 ст. преподаватель\_\_\_\_\_ А.В.Никитина
 (подпись, дата)

Краснодар

2020

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc39072893)

[1. ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЕЁ ФАКТОРОВ 5](#_Toc39072894)

[1.1 Значение, факторы и резервы роста производительности труда 5](#_Toc39072895)

[1.2 Методики исследования производительности труда 18](#_Toc39072896)

[2.ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В АО «ЗАВОД ЖБК» 23](#_Toc39072897)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «ЗАВОД ЖБК» 23](#_Toc39072898)

[2.2 Анализ и оценка структуры и динамики показателей производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК» 24](#_Toc39072899)

[2.3 Анализ и оценка факторов, влияющих на рост производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК» 28](#_Toc39072901)

[3. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЮЩИХ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ 33](#_Toc39072902)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 37](#_Toc39072903)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 39](#_Toc39072904)

# **ВВЕДЕНИЕ**

По мере становления рыночной экономики возрастает значение проблемы повышения производительности труда и эффективности производства. Опыт высокоразвитых стран показывает, что решение этой проблемы возможно лишь на основе научно обоснованного управления трудом.

Главная цель такого управления[[1]](#footnote-1) - установить, с одной стороны, необходимые затраты труда в процессе производства, a другой - пути их эффективного снижения.

Производительность труда в учреждении, ее прибыль и результативность труда непосредственно находятся в зависимости от того, каким способом управление стимулирует собственных тружеников к исполнению должностных обязанностей.

Вопрос роста производительности труда остается актуальным в условиях сегодняшней экономики и высоких требований, предъявляемых к сотрудникам в целом.

Объектом данной работы является АО «ЗАВОД ЖБК».

Предметом курсовой работы выступают экономические отношения, складывающиеся по поводу производительности труда и факторов, влияющие на ее рост.

Цель данной работы состоит в анализе производительности труда и факторов, влияющих на ее рост на примере АО «ЗАВОД ЖБК».

При написании данной работы определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы производительности труда;

- проанализировать взаимозависимость производительности и факторов на нее влияющих на примере АО «ЗАВОД ЖБК»;

- рассмотреть возможности совершенствования производительности труда.

Теоретической и методической основой работы являются положения экономической теории, научные труды ученых, законодательные и нормативные акты РФ.

Теоретическую и методическую основу исследования составили общенаучные, а также специальные методы, такие как сравнительно-правовой, системно-структурный и социологический методы.

В рамках написания работы использованы методы: диалектический и наблюдений, анализа и синтеза, сравнительный анализ, системного подхода.

Данная работа содержит введение, три главы, заключение.

В ведении обоснована актуальность выбранной темы, определенны цели и задачи, а также объект исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические основы поставленных вопросов и задач.

Во второй главе проведен анализ и оценка производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК».

Третья глава содержит предложения по росту производительности труда для АО «ЗАВОД ЖБК».

В заключении обобщены выводы, сделанные в ходе написания данной работы в рамках проведенного исследования.

# **1. ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЕЁ ФАКТОРОВ**

# **1.1 Значение, факторы и резервы роста производительности труда**

Производительность труда[[2]](#footnote-2) - показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, то есть она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда.

В странах с развитой рыночной экономикой при оценке ее состояния аналитики широко используют такие категории, как «производительность труда», «нормирование труда», «мотивация труда», рассматривая их во взаимосвязи.

Несмотря на это, в сознании ряда российских экономистов категория производительности труда отождествляется с реалиями плановой социалистической экономики, хотя ход развития социально-трудовых отношений объективно свидетельствует о признании необходимости учета и контроля уровня эффективности труда, в том числе в рамках предприятий и организаций.

В результате осуществления экономических реформ показатель производительности труда в России попал под своеобразное «сокращение», но настоящие экономисты и бухгалтера, всегда используют этот показатель в качестве критерия экономического роста, и количество научных изданий по проблемам производительности труда на сегодняшний день так же, как и прежде является неотъемлемым в анализе хозяйственной деятельности.

Включение мероприятий по повышению производительности труда в механизм реализации рыночных реформ связано с тем, что одной из главных отрицательных макроэкономических тенденций сегодня в России является опережающий рост реальных доходов в сравнении с ростом производительности труда. Это способствует дальнейшему развитию инфляционных процессов: так, например, в 2012 г. прирост денежной массы оказался примерно в 1,5 раза меньше прироста реального продукта в фактических ценах. Вероятно, этим и обусловлено, то обстоятельство, что в последнее время в средствах массовой информации, в сообщениях о заседаниях правительства страны все чаще употребляется понятие

«производительность труда».

Финансовое положение компании может быть устойчивым, неустойчивым (до кризиса) и кризис. Способность организации своевременно производить уплаты, чтобы финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных временных промежутках, говорит о его устойчивом финансовом положении и наоборот.

Мировой опыт свидетельствует о том, что повышение производительности труда в масштабах национальной экономики возможно в условиях стабильного притока долгосрочных инвестиций в реальный сектор и устойчивого снижения годовых темпов инфляции до 10 %-ной отметки. Это подчеркивает значение показателя производительности труда как одного из рычагов государственного макроэкономического управления.

Низкий уровень производительности труда в обществе является одним из ключевых элементов так называемого круга отсталости, в рамках которого прослеживается влияние уровня развития человеческого капитала на результативность общественного производства (рис. 1).



Рисунок 1- Влияние уровня человеческого капитала на результативность общественного труда

Из-за малого уровня экономического развития страна не выделяет достаточных средств для народного образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

 Это обуславливает отсталость системы образования, вследствие чего создается недостаток квалифицированной рабочей силы, недостаток специалистов, что тормозит повышение производительности труда, а неспешные темпы ее роста являются важнейшей причиной отсталости экономики, которая не может выделить необходимые инвестиции в образование для кардинального изменения существующего положения. Это наглядно иллюстрирует влияние системы развития персонала на экономику, безопасность и развитие человеческого капитала.

Значение роста производительности труда как фактора экономического развития производства объективно велико, и оно не может быть сыгнорировано в практике управления организациями. Здесь принципиально важным является выбор наиболее отвечающего интересам и целям организации подхода к процессу управления производительностью труда.

Одним из важнейших условий обеспечения финансово-экономической устойчивости работы предприятий и организаций является соблюдение рациональных соотношений в темпах роста производительности труда и заработной платы. Взаимосвязь между этими показателями допустимо трактовать в виде управленческого принципа, который может быть сформулирован, во-первых, как принцип справедливости, согласно которому, если работник повысил производительность труда, то ему обязательно должна быть выплачена дополнительная заработная плата. Во-вторых, как принцип рациональной организации оплаты труда, когда дополнительная заработная плата выплачивается только при росте производительности. И, в-третьих, как принцип эффективности, в соответствии с которым темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Эти аспекты, так или иначе, находят отображение в методиках, позволяющих практически организовать выплату дополнительной заработной платы на основании конкретных цифровых расчетов.

В общем случае методика повышения заработной платы в зависимости от роста производительности труда содержит несколько этапов, в число которых входят[[3]](#footnote-3):

- определение границ субъекта труда;

- измерение производительности труда;

- определение источника финансирования дополнительной заработной платы;

- определение общего размера фонда оплаты труда, направляемого на дополнительное поощрение работников в связи с ростом производительности;

- распределение общего фонда дополнительной заработной платы между субъектами труда.

Методика ориентирована на несколько или на один из субъектов труда: отдельных работников, их группы или всех работников предприятия. От решения этого вопроса зависит осуществление других этапов методики. Более того, в зависимости от выбранного субъекта труда по-разному может быть измерена производительность, а ее уровень может изменяться в разных направлениях.

Источник финансирования дополнительной заработной платы в связи с ростом производительности труда может быть увязан (не увязан) с ее положительной динамикой. Например, дополнительная заработная плата может быть выплачена (не выплачена) повысившему выработку работнику даже в случае, если производительность труда по предприятию в целом за отчетный период не возросла, а, следовательно, не привела к получению дополнительных доходов или экономии средств.

От выбора границ субъекта труда зависит не только объем дополнительной заработной платы, но и алгоритм ее определения. При групповом или системном субъекте труда требуется разработка алгоритма распределения дополнительной заработной платы, который может выглядеть по-разному в зависимости от характера и степени структуризации субъекта труда.

Обоснование необходимости определения числителя, который является отражателем показателя производительности труда с учетом качества продукции содержит ряд аргументов.

Во-первых, согласно экономической теории, которая долгие годы в нашей стране считается доминирующей, производительность труда определяется отношением к рабочему времени не объема продукции в натуральном выражении, а количества произведенных потребительных стоимостей. Потребительная стоимость представляет собой совокупность потребительских свойств, каждое из которых оценивается в единицах полезности. Величина полезности характеризуется степенью соответствия потребительских свойств конкретным потребностям. Степень удовлетворения той или иной потребности зависит не только от количества выпущенной продукции, но и определяется качеством каждой ее единицы.

Во-вторых, возможна ситуация, когда руководством предприятия для конкретных работников или их групп установлено задание по росту качества продукции, но не по ее объему. Если повышение заработной платы осуществляется только в зависимости от качества продукции, то динамика производительности труда перестает иметь для работника мотивационное значение. В случае, когда заработная плата повышается в зависимости от роста производительности труда, исчисленной без учета качества, теряет смысл задание по качеству продукции. В условиях, когда дополнительная заработная плата выплачивается и за повышение качества, и за рост традиционно исчисляемой производительности труда, мотивация работника к труду заметно возрастает, а чему и соответствует предлагаемый метод расчета.

Предлагаемый способ может быть представлен так, будто традиционный показатель производительности труда умножается на коэффициент качества, и с точки зрения математики - это действительно допустимо. Однако по своей сути коэффициент качества продукции связан только с числителем формулы производительности и предлагается он как способ приведения количества выпускаемой продукции к объему потребительных стоимостей.

В-третьих, даже если задание по качеству не сформулировано как цель и как критерий дополнительной заработной платы, объективно может отсутствовать возможность роста объема продукции в натуральном выражении.

Принятие решения об эталонном уровне качества предоставляемых услуг должно предопределяться характером эталона и способом его расчета. По своему характеру эталон качества может быть идентифицирован в одном из трех вариантов: как существующий отечественный или зарубежный стандарт по продукции или ее потребительским свойствам, как плановое задание по качеству транспортной продукции и как фактический средний уровень качества продукции за несколько предыдущих отчетных периодов.

По способу расчета эталонный уровень качества может быть определен как интегральный показатель, учитывающий характеристики всех или нескольких потребительских свойств продукции, или как частный показатель, характеризующий одно доминирующее свойство {при условии сохранения других).

Источником финансирования дополнительной заработной платы является дополнительный доход от продажи предоставления дополнительных услуг и (или) экономия средств, полученных в результате роста производительности труда.

 Для дополнительного вознаграждения работника (группы работников) за индивидуальные (групповые) показатели производительности труда могут быть использованы другие финансовые источники, тем более, если в целом по предприятию роста производительности не произошло, а внутрипроизводственные нормативные положения составлены таким образом, что руководство предприятия обязано выплачивать дополнительную заработную плату за индивидуальные (групповые) показатели производительности независимо от других обстоятельств.

Специальный источник дополнительной заработной платы может формироваться в том случае, если речь идет не о вознаграждении состоявшегося роста производительности труда, а о мотивации высокопроизводительного труда в будущем. Здесь уместно говорить о вложении средств в человеческие ресурсы с ожиданием окупаемости затрат в течение ближайшего времени.

Для определения размера дополнительной заработной платы, связанного с ростом производительности труда, требуется четкий однозначный алгоритм, при разработке которого следует принять решения по ряду вопросов.

Прежде всего, необходимо установить основание дополнительных выплат: будут ли они осуществляться за фактический рост производительности или (и) за повышение ее планового задания.

Далее следует установить, какой из прошлых периодов надо взять за базу сравнения. Это может быть период, непосредственно предшествующий отчетному или отстоящий от него на несколько шагов. В последнем случае требуется наличие важных организационно-экономических предпосылок для решения этого вопроса и контроля за утерей или возрастанием их актуальности во времени с тем, чтобы база сравнения регулярно пересматривалась или какой- то срок оставалась неизменной.

Помимо перечисленного необходимо однозначное установление периода сравнения - год, квартал или месяц. От этого зависит периодичность сопоставления динамики производительности труда и дополнительных выплат при ее росте. Наиболее приемлемой величиной периода представляется квартал.

Данные за месяц не успевают отразить устойчивый вклад работников в повышение производительности. Кроме того, ежемесячная обработка данных может вызвать неоправданно возрастание расходов на содержание информационных управленческих систем.

Данные за год, чрезмерно усреднены во времени и не отражают сущностные, том числе сезонные, изменения производительности. Дополнительные выплаты по заработной плате, которые осуществляются раз в год делали бы слишком длинным временной мотивационный интервал, а управляющие мотивационные воздействия на работников - редкими и менее результативными.

Следующим важным моментом является естественно разработка алгоритма расчета добавочного фонда заработной платы, в котором следует выделить три основные элемента: вид вычислительной шкалы; уровень ставки заработной платы: ограничения по ее росту.

На практике могут применяться вычислительные шкалы следующих видов. Во-первых, равномерная шкала, когда всякому проценту повышения производительности труда соответствует один и тот же процент роста заработной платы. Во-вторых, шкала может быть равномерно или прогрессивно спадающей, если с ростом производительности труда ставка роста заработной платы уменьшается равномерно или прогрессивно с каждым процентом роста производительности или выбранным интервалом ее изменения. В-третьих, может быть применена равномерно или прогрессивно возрастающая шкала, когда с ростом производительности труда ставка повышения заработной платы увеличивается в различных вариантах.

Уровень ставки возрастания заработной платы выражает сравнительную меру ее изменения по отношению к динамике производительности труда, например, 0,5 % или 0,7 % за каждый процент повышения производительности труда. Теоретически ставка динамики заработной платы должна быть не только с положительным, но и отрицательным знаком, указывающим на снижение заработной платы при отрицательной динамике производительности.

На практике внедрение такого подхода может вызвать сопротивление работников, поскольку снижение заработка всегда воспринимается болезненно. В процессе регулирования подобной ситуации заработная плата должна выполнять одну из своих важных функций - компромиссную, которая проявляется в том, что определенные аспекты организации и политики заработной платы, а также ее конкретные выплаты осуществляются с целью предотвращения или урегулирования социальных конфликтов.

Снижение заработной платы в связи с падением производительности труда так же справедливо, как и ее повышение с ростом производительности. Соблюдение принципа справедливости в деятельности любых организационных систем является одним из условий их жизнеспособности. Однако в ряде случаев администрации предприятия следует, прежде всего, руководствоваться принципом приоритета целостности, согласно которому она имеет право отступать от справедливости, но только тогда, когда ее приоритетное соблюдение могло бы привести к потере социальной устойчивости и гибели организационной системы.

Третий элемент алгоритма расчета дополнительной заработной платы - ее ограничения - может отсутствовать или иметь место, принимая разные значения. Любое административное ограничение возможностей объективного роста заработной платы должно иметь обоснование и не снижать степени мотивационного воздействия иных управленческих воздействий и эффективности внутрифирменных правовых норм, регламентирующих их последовательность.

Не прямо, но тесным образом с ростом производительности труда связан порядок определения «права» на фонд заработной платы по каждому предприятию.

Последний пятый этап методики повышения оплаты труда в зависимости от роста производительности связан с распределением фонда дополнительной заработной платы между различными субъектами труда. Для этого нужен понятный и объективный мерило, которым мог бы стать вклад субъекта труда в динамику совместной производительности.

Дополнительные нелегкости возникают и в связи с разнородной структурой показателя приведенной продукции. В таких условиях вклад в производительность может быть оценен лишь с помощью весовых (долевых, рейтинговых) коэффициентов, которые по своей природе в значительной степени условны. Но не большей мерой условности обладают подобные коэффициенты, если их использовать для оценки вклада субъектов труда в доходы.

Отечественный и зарубежный опыт свидетельствуют, что развитие рыночных отношений приводит к большей актуализации дохода, и вклад работников в его формирование имеет не меньшее значение, чем в производительность. Однако и натуральный метод измерения производительности труда достаточно перспективен, в том числе в определении вклада работников в общую производительность.

Дифференциация самой производительности и вклада каждой из групп в общую производительность и доходы позволят более объективно оплачивать труд и целенаправленно оказывать мотивирующие управленческие воздействия[[4]](#footnote-4).

Представляется целесообразным функциональные различия между производством и продажей продукции, работ услуг отражать в бюджете производства и в бюджете продаж, которые являются элементами создаваемой системы бюджетного управления каждого предприятия.

Рост производительности труда часто является главным из факторов прироста объема произведенной продукции и улучшения его качества, поэтому темпы ее роста предопределяют скорости развития общественного производства и повышения его эффективности. При рассмотрении вопроса о повышении производительности труда необходимо выявить факторы, оказывающие важнейшее влияние на изменение производительности труда.

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда. Разнообразные факторы, воздействующие на изменение уровня производительности труда, можно подразделять на следующие основные группы по критериям их отличия: государственная экономическая политика, структурные факторы и изменение объема производства, технический уровень производства, организационный уровень производства, социальные факторы, прочие факторы.

Государственная экономическая политика представляет собой проводимую правительством страны генеральную линию экономических действий и предпринимаемых мер для достижения намечаемых целей, задач и решения социально-экономических проблем. В государственную экономическую политику входят следующие существенные части: финансово- бюджетная, кредитно-денежная, структурно-инвестиционная, социальная, антимонопольная, экологическая, приватизационная, региональная, внешнеэкономическая. Структурные факторы связаны с прекращением или сокращением спроса на одни виды продукции и появлением или увеличением спроса на другие. Структурные факторы характеризуют изменение производства продукции как по объему, так и по номенклатуре и качеству и приводят к изменению соотношений между различными видами продукции.

Технический уровень производства связан с применением прогрессивной технологии и новой техники, с использованием новых видов сырья и материалов. Технический уровень производства достигается внедрением новых прогрессивных технологий, использованием новых видов сырья и материалов, автоматизацией и механизацией производства, модернизацией оборудования, заменой морально устаревшего оборудования новым. Влияние технического уровня производства на изменение производительности труда характеризуется следующими основными показателями: энерговооруженностью и электровооруженностью труда, материалоемкостью, уровнем механизации труда, уровнем автоматизации производства.

Организационный уровень производства включает уровень организации управления производством, уровень организации производства, уровень организации труда. Уровень организации управления производством предполагает совершенствование структуры аппарата управления, а также системы управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством.

Уровень организации производства характеризуется улучшением как материальной, технической и кадровой подготовки производства, так и организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве; совершенствованием организации вспомогательных служб и хозяйств.

Уровень организации труда предполагает улучшение разделения и кооперации труда; использование передовых приемов и методов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; применение технически обоснованных норм затрат груда; использование гибких форм организации труда; улучшение профессионального подбора кадров, их подготовки и повышение квалификации; улучшение условий труда, рационализацию режимов труда и отдыха.

Социальные факторы включают условия труда, качественный уровень персонала, отношение работников к труду. Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на функциональное состояние организма человека. Условия труда подразделяют на санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические.

На микроуровне для целей прогнозирования и планирования производительности труда, а также их системного восприятия применяются различные группировки (рис. 2).



Рисунок 2 -. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда

Квалификация работников также оказывает большое влияние на производительность труда[[5]](#footnote-5). Уровень квалификации работников определяется в соответствии со степенью сложности работ, которые они могут выполнять, характеризуется уровнем овладения знаниями и трудовыми навыками по профессии (специальности) и измеряется разрядом в тарифной сетке.

Средний тарифный разряд работников, определяющий уровень квалификации трудового коллектива, должен быть дополнен показателем среднего тарифного разряда работы, так как фактически работники могут использоваться на работах, тарифицируемых ниже или выше присвоенного разряда.

Таким образом, можно сказать, что отношение работников к труду отражается на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, производительности труда и интенсивности труда, а следовательно и на эффективности работы всего предприятия в целом.

# **1.2 Методики исследования производительности труда**

Производительность труда является наиболее важным элементом в системе трудовых показателей и занимает ведущее место в системе показателей, характеризующих эффективность общественного производства.

В производстве продукции участвуют живой и прошлый (овеществленный) труд. Живой труд затрачивается работниками при осуществлении текущих производственных процессов. Прошлый труд был затрачен на более ранних и других стадиях производства или в других отраслях народного хозяйства и используется для производства продукции.

Производительность труда характеризует результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Следует различать: производительность общественного труда в целом по народному хозяйству; локальную или групповую производительность труда, т.е. производительность труда в отрасли, подотрасли; индивидуальную производительность труда, т.е. производительность труда на предприятии в целом, в цехе, в бригаде, па участке, на рабочем месте.

Производительность общественного труда отражает затраты живого и прошлого труда.

Локальная и индивидуальная производительность труда отражает затраты живого труда на производство единицы продукции.

Производительность общественного труда определяется делением национального дохода на численность работников, занятых во всех отраслях материального производства.

Для характеристики локальной и индивидуальной производительности труда могут использоваться следующие показатели: выработка продукции, трудоемкость продукции.

Выработку продукции за единицу времени определяют по формуле[[6]](#footnote-6):

 В = Q/T (1)

где Q - объем произведенной продукции;

Т - затраты рабочего времени.

Трудоемкость рассчитывают по формуле:

 t =T/Q (2)

На предприятиях выработка определяется различными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряют объем продукции и трудовые затраты.

На рис. 3. отражены три основных метода: натуральный, трудовой и стоимостный, - каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки.

Производительность труда оценивается в тех же единицах, что и выработка продукции, которая, независимо от видов бизнеса, может измеряться в трех видах:

- в натуральных или условно-натуральных (НСО) показателях (штуках, тоннах);

* в стоимостном (денежном) исчислении;
* в единицах затраченного труда (нормо-часах, человеко-часах).

На предприятиях выработка определяется различными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряют объем продукции и трудовые затраты. Производительность труда характеризует результативность полезного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.



Рисунок 3 - Методы определения выработки

Производительность труда оценивается в тех же единицах, что и конечная продукция, которая, независимо от видов бизнеса, может измеряться в трех видах:

- в натуральных или условно-натуральных (НСО) показателях (штуках, тоннах);

- в стоимостном (денежном) исчислении;

- в единицах затраченного труда (нормо-часах, человеко-часах).

При натуральном методе производительность труда определяют делением произведенной продукции в натуральных единицах (например, тоннах, штуках, квадратных метрах) па численность работников. Данный метод прост, нагляден и достоверен. Однако он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию. При условно-натуральном методе производительность труда определяется делением количества условных учетных единиц продукции на численность работников. Данный метод основан на приведении разных изделий к одному измерителю. При рассматриваемом методе один вид продукции приравнивается к другому по относительной трудоемкости. Область применения этого метода также ограничена.

****

Рисунок 4 - Методы измерения производительности труда

Измерение производительности труда при трудовом методе предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции. Объем продукции определяют в трудовом измерении в нормо-часах путем умножения объема продукции в натуральном выражении на норму времени на изготовление (производство) единицы продукции.

Данный метод требует научной обоснованности используемых норм времени. Трудовой метод пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах. Этот метод не имеет широкого распространения.

При стоимостном методе производительность труда определяют делением объема продукции в стоимостном выражении на численность работников. Объем продукции вычисляют в денежном выражении путем умножения объема продукции в натуральном выражении на соответствующие оптовые цены. Данный метод является наиболее универсальным. Он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране.

Сложность стоимостного метода заключается в выборе наиболее приемлемого для конкретных условий способа исчисления объема производства в денежном выражении. Различают следующие основные методы измерения объема производства в стоимостном выражении: валовая продукция, товарная продукция, реализованная продукция, условно-чистая продукция, чистая продукция, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки.

Основными недостатками, использования стоимостных показателей для измерения производительности труда являются: повторный счет продукции, несоответствие динамики объемов продукции динамике затрат труда при сдвигах в ее ассортименте из-за разно выгодности стоимостных измерителей продукции, недостаточное отражение влияния на динамику производительности труда увеличения качества продукции, отражение динамики производительности труда через экономию только живого труда без учета использования овеществленного труда. Основным недостатком определения производительности труда с помощью валовой продукции, товарной продукции и реализованной продукции является то, что оптовые цены включают стоимость всех материальных затрат.

# **2. ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В АО «ЗАВОД ЖБК»**

# **2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «ЗАВОД ЖБК»**

Предприятие специализируется на производстве сборных железобетонных конструкций для строительства промышленных, гражданских и административных зданий уже более 40 лет.

АО «Завод ЖБК» ведет свою историю на строительном рынке Центрального Черноземья с 30 декабря 1974 года, когда он был введен в эксплуатацию и находился в составе территориального строительного объединения «Воронежстрой»[[7]](#footnote-7). Проектная мощность завода на тот момент составляла 112 тыс. м. куб. сборных железобетонных конструкций для промышленного строительства.

С 1976 по 1995 год, учитывая потребности строительства, темп работы завода оставался постоянным.

С 1996 года завод сохранил опыт и технологии работы, переориентировав выпуск продукции на промышленно-жилищное строительство.

В октябре 2007 года завод вошел в состав холдинга «Инвестиционная палата» и в 2009 году был пополнен двумя филиалами: Лискинским и Коминтерновским заводами, к тому времени, прекратившими свою деятельность.

С 1 июля 2009 года началась реализация инвестиционного проекта «Расширение и техническое перевооружение ОАО «Завод ЖБК» и его филиалов», одобренного правительством Воронежской области, направленного на специализацию завода и его филиалов на выпуск продукции для строительства жилых домов и рассчитанного на внедрение в течении семи лет. По результатам частичного его исполнения, в 2013 году изготовлено 200,4 тыс. м. куб. сборного железобетона и 79,9 тыс. м. куб. товарного бетона, что составило 26,23% от выпуска предприятиями Воронежской области. Численность коллектива возросла до 1 085 человек. Рост производства увеличился в четыре раза.

За всем этим стоит огромный труд рабочих и инженерно-технических работников завода.

Успехи развития завода напрямую зависят от успехов и благополучия Холдинговой компании «Инвестиционная палата», осуществляющей финансирование, проектирование, обеспечение железобетонными конструкциями, строительство жилья и социально-бытовых объектов силами организаций, входящих в состав холдинга.

# **2.2 Анализ и оценка структуры и динамики показателей производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК»**

Общая численность работников АО «ЗАВОД ЖБК» в 2019 году составила около 300 человек.

Большая часть работников трудится по постоянному контракту (97% от общей численности) и на условиях полной занятости (85%).

Таким образом, из представленных данных видно, что штатная численность АО «ЗАВОД ЖБК» является достаточно большой.

Большую долю в составе сотрудников занимают мужчины, а наибольшей по содержанию является возрастная группа от 30 до 50 лет.

Численность руководящего персонала занимает 12,5% от общей штатной численности, оставшиеся 87,5% это специалисты и работники различного рода должностей.

Таблица 1- Динамика основных экономических показателей АО «ЗАВОД ЖБК» за 2017-2019 гг., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017, млн.руб. | 2018, млн.руб. | 2019, млн.руб. | Относительное отклонение, % |
| Активы | 189,5 | 219,6 | 269,6 | 22,8 |
| Чистая прибыль | 584,2 | 633,0 | 655,5 | 1,7 |
| Среднесписочная численность, чел | 275 | 283 | 300 | 0,01 |
| Фонд оплаты труда | 631,2 | 650,4 | 681,2 | 4,8 |

Исходя из представленной таблицы, можно сделать следующий вывод, что на протяжении двух представленных лет представленные показатели продолжали свой рост, хоть и с разными темпами.

Так активы организации в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличились на 22,8 %, что в свою очередь оказало положительное влияние на ликвидность и финансовую устойчивость банка в целом. Чистая прибыль так же выросла, хоть и не существенно. Данный рост составил 1,7 %.

Среднесписочная численность персонала АО «ЗАВОД ЖБК» существенно не изменилась, рост числа сотрудников составил 17 человек. Данный показатель обусловлен необходимостью организации в новых высококвалифицированных специалистах и руководителях высшего уровня. В связи с ростом числа сотрудников и тенденциями роста заработной платы был увеличен и фонд заработной платы в целом на 4,8%, что отвечает уровню инфляции по стране.

Таблица 2 – Динамика социально-трудовых показателей АО «ЗАВОД ЖБК»» за 2017-2019 гг., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель  | 2017 | 2018 | 2019 | Относительное отклонение, % |
| Объем продукции, единиц | 12147457 | 11557457 | 13261131 | 14,76 |
| Фонд заработной платы, всего млн. руб. | 630,2 | 650,4 | 681,2 | 4,8 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| РСС | 72,03 | 78,04 | 81,74 | 3,8 |
| Рабочие  | 552,23 | 572,36 | 599,46 | 4,7 |
| Среднесписочная численность, всего тыс. чел. | 275 | 283 | 300 | 0,01 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| РСС | 44,33 | 44,32 | 44,37 | 0,01 |
| Рабочие  | 325,21 | 325,08 | 325,43 | 0,01 |
| Среднемесячная заработная плата, руб. | 42300 | 45500 | 48800 | 7,2 |
| в том числе |  |  |  |  |
| РСС | 64100 | 66100 | 68900 | 4,2 |
| Рабочие  | 21300 | 24900 | 28700 | 15,2 |
| Среднегодовая выработка на одного рабочего  | 30278,2 | 31287,1 | 34860,2 | 11,4 |
| Соотношение темпов роста производительности и среднемесячной заработной паты | 46,5 | 54,3 | 49,5 | 9,2 |

Из представленной таблицы видно, что представленные показатели в период 2018 -2019 годы постоянно находились в динамике. Так фонд заработной платы и среднемесячной заработной платы вырос в условиях существующей инфляции и произведенной индексации всем категориям сотрудников.

Уровень производительности труда и его прямая зависимость от заработной платы так же изменились, данный показатель составил 9,2%. Рост заработной платы сотрудников положительно сказался на росте производительности труда в организации в целом и на количестве оказываемых услуг населению.

Рассмотрим производительность труда в динамике за 2017 - 2019 гг.

Таблица 3 - Изменение фактической производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК» за 2017-2019 гг., тыс.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017,тыс. | 2018, тыс. | 2019, тыс. | 2019 год к 2018 году,в % |
| Объем продукции, единиц | 12147457 | 11557457 | 13261131 | 14,76 |
| Численность работников, человек | 275 | 283 | 300 | 0,11 |
| Фактическая производительность, % | 43,12 | 45,23 | 48,09 | 6,67 |

Из таблицы видно, что в 2017 г. производительность труда составила 45,23 руб./чел., в 2018 г. 48,09 руб./чел.

Таким образом, производительность труда в 2018 г. увеличилась на 2,86%, это обусловлено увеличением предоставленных услуг в 2018 г. на 14,74%. Численность работников в 2018г. увеличилась на 0,11%.

Коллектив АО «ЗАВОД ЖБК» был и останется главным средством и конкурентным превосходством Банка.

Размах и сложность изменений, которые ждут АО «ЗАВОД ЖБК» в рамках осуществлении политики развития составленной на перспективный период, требуют получения коллективом новых умений, а также перемены менталитета, ценностных установок и корпоративной культуры.

В связи с этим все нюансы работы АО «ЗАВОД ЖБК» со своими работниками потребуют существенной модернизации и развития.

Главной задачей является создание современной системы администрирования человеческими ресурсами, включающей образование, карьерный рост, формирование навыков и самосовершенствование. Для этого АО «ЗАВОД ЖБК» выстроит прозрачные и эффективные системы планирования карьеры и профессионального роста, ротации работников и управления кадровым потенциалом.

Перемены в системах, процессах и организации работы окажут немаловажное воздействие на требования, которые Банк предъявляет к собственным работникам, и приведут к росту спроса отделов на высококвалифицированные кадры, углублению специализации сотрудников и перераспределению функций между подразделениями.

Что в свою очередь не оставит без изменения показатель эффективности работы сотрудников, который прямо воздействует на степень финансовых показателей организации.

Величина среднемесячной заработной платы в АО «ЗАВОД ЖБК» в 2019 году составляет 42206 руб., что практически совпадает со среднемесячной заработной платой в стране – 42200 руб. Заработная плата в АО «ЗАВОД ЖБК» может варьироваться от 7000 руб. до 140000 руб., в связи от должности.

Таким образом мы кратко рассмотрели показатели эффективности труда на предприятии и отметили, что рост заработной платы происходит за счет того, что АО «ЗАВОД ЖБК» систематически проводит индексацию заработной платы штата, так ориентиром для поднятия заработной платы считается уровень инфляции в государстве.

# **2.3 Анализ и оценка факторов, влияющих на рост производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК»**

Показатель производительности исчисляется как результат работы предприятия (выручка), отнесенный к вложенным ресурсам (производительность на 1 руб. затрат, единицу времени или на одного работающего)[[8]](#footnote-8). Для его исчисления используют такой универсальный обобщающий показатель, как заработная плата.

В процессе анализа следует установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли. Исходные данные представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Исходные данные для расчета индекса производительности труда и средней заработной платы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017 | 2018 | 2019 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 630,2 | 650,4 | 681,2 |
| Численность работников, чел. | 275 | 283 | 300 |
| Объем выпущенной продукции | 12147457 | 11557457 | 13261131 |
| Среднегодовая заработная плата на 1 работника, тыс. руб. | 42300 | 45500 | 48800 |
| Соотношение темпов роста производительности и среднемесячной заработной паты | 46,5 | 54,3 | 49,5 |

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (𝐼сз), который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период (СЗ1) к средней зарплате в базисном периоде (СЗ0). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (𝐼ПТ):

IСЗ= $\frac{СЗ1}{СЗ0}$ = $\frac{48800}{45500}$ = 1,07

I = $\frac{ПТ1}{ПТ0}$ = $\frac{49,5}{54,3}$ = 0,91

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда, в результате происходит перерасход заработной платы, рост себестоимости и соответственно суммы прибыли. Коэффициент опережения (Коп) равен

Коп = $\frac{Iпт}{Iсз}$ = $\frac{0.91}{1.07}$ = 0.85

При благополучном развитии ситуации значение этого показателя >1. Анализ коэффициента опережения позволяет выявить его влияние на рентабельность предприятия.

При опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы предприятие получает относительную экономию фонда заработной платы, снижающую себестоимость продукции. В обратном случае предприятие допускает перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость продукции, снижаются прибыль и рентабельность.

Система мотивации сотрудников основывается на трех частях:

- Заработная плата сотрудников состоит из чистого оклада и премиальной части, т.е. процент от реализации целей компании.

- К добавочным поощрениям иметь отношение: полный социальны пакет, а также кредитование на выгодных условиях.

- К нематериальным стимулированиям иметь отношение: рост по служебной лестнице, гибкий график работы, право голоса в принятии важных для отделения решений, лучших работников банка награждают почетными грамотами.

Как говорится в статье 129 Трудового Кодекса[[9]](#footnote-9), оплата труда – это система взаимоотношений, сопряженных с обеспечением установления и исполнения нанимателям выплат сотрудникам за их работу. Подбор системы оплаты труда в учреждении является самым главным моментом. Система оплаты должна быть ясной и понятной для того, чтобы работники видели отчетливую взаимозависимость между производительностью, качеством собственной работы и получаемой заработной платой. Так в АО «ЗАВОД ЖБК» есть некоторое количество вариантов систем оплаты труда – это повременная система оплаты труда, и бонусная система оплаты труда.

Повременная система оплаты труда – считается самой популярной системой, присутствует практически во всех секторах экономики.

При данной системе оплаты труда заработная плата начисляется пропорционально проработанному времени независимо от итогов работы. Для подобных сотрудников есть особые тарифы (оклад; дневные, часовые тарифные ставки). Недочетами подобный системы оплаты труда есть как для сотрудника, так и для нанимателя. Рассмотрим негативные стороны повременной системы оплаты труда для нанимателя.

Первым недостатком данной системы считается то, что у сотрудника отсутствуют стимулы к работе, он получает деньги фактически за собственное пребывание на рабочем месте.

Второй недостаток системы – есть надобность в человеке, который будет исполнять контроль за ходом труда. При этом подходе, сотрудник ощущает дискомфорт, чувство постоянного наблюдения, что отвлекает от работы.

Третий недостаток повременной системы оплаты труда – наниматель рискует больше, чем сотрудник, в том, что высокопродуктивные сотрудники повышают прибыль, а малоэффективные сотрудники – напротив, при данном заработная плата у них равная.

Четвертый недостаток – риск колебаний в продуктивности наниматель принимает на себя. Сотрудник получает собственный оклад вне зависимости от того, лучшие или худшие годы переживает учреждение.

Пятый недостаток – заработную плату сотрудника трудно связать с конечным итогом.

Шестой недостаток содержится в том, что сотрудник имеет возможность поставить собственные интересы превыше интересы покупателя, в силу чего это имеет возможность привести к ущербу заинтересованностям нанимателя.

К недостаткам повременной системы оплаты труда в отношении сотрудника можно отнести:

- Заработная плата сотрудника ниже, чем при сдельной оплате труда, вследствие чего, у сотрудника нет интереса работать в абсолютную отдачу.

- Следующем недочетом считается возможность несправедливой оплаты труда из-за ее косвенной связи с итогами труда.

- Оплата высокопродуктивных и низко продуктивных сотрудников равна.

- Сотрудник не может, увеличить собственную заработную плату путем роста собственных трудовых усилий.

Величина премии находится в зависимости от исполнения плана продаж. Подобная система оплаты труда используется в торговых организациях. Бонусная система оплаты труда[[10]](#footnote-10) – это побуждение для работников действовать на результат.

Таким образом, системы оплаты труда представляется необходимым компонентом, она осуществляет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции. При этом очень важен не только объем заработной платы, но и то, каким образом и по каким правилам он складывается. Это оказывает большое влияние на экономические, моральные, психологические и другие аспекты работы учреждения.

# **3. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЮЩИХ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Комплекс мер, предложенных для рассмотрения и введения в производственный процесс.

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

- факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.;

- факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.;

- факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда и др.

Базой повышения уровня производительности труда является научно- технический прогресс.

Уровень экономической эффективности коммерческого предприятия зависит от многообразия различных факторов. Все многообразие факторов роста эффективности производительности труда можно классифицировать по трем признакам:

- источникам повышения эффективности, основными из которых является: снижение трудо-, материало-, фондо- и капиталоемкости производства продукции, рациональное использование природных ресурсов, экономия времени и повышение качества продукции;

- основным направлениям развития и совершенствования производства, к которым относятся:

- ускорение научно-технического прогресса, повышение технико- экономического уровня производства;

- совершенствование структуры производства, внедрение организационных систем управления;

- совершенствование форм и методов организации производства, планирования, мотивации, трудовой деятельности и др.;

- уровню реализации в системе управления производством, в зависимости от которого факторы подразделяются на:

1. внутренние (внутрипроизводственные), основными из которых являются: освоение новых видов продукции; механизация и автоматизация; внедрение прогрессивной технологии и новейшего оборудования; улучшение использования сырья, материалов, топлива, энергии; совершенствование стиля управления и др.;
2. внешние - это совершенствование отраслевой структуры промышленности и производства, государственная экономическая и социальная политика, формирование рыночных отношений и рыночной инфраструктуры и другие факторы.

Особое место среди факторов роста производительности труда занимают образование и профессиональная подготовка. Инвестиции в человеческий капитал - важное средство повышения производительности труда. Важнейшим показателем качества рабочей силы является уровень образования.

Одним из основных направлений повышения квалификации и переподготовки кадров предлагаю повышение квалификации основных производственных рабочих в АО «ЗАВОД ЖБК» работников среднего звена.

Анализ использования трудовых ресурсов показал, что штат основных производственных работников предприятия задействован достаточно грамотно, при этом предлагается проводить мероприятия по подготовке резервов, так как большая часть сотрудников являются среднего возраста.

В программах подготовки резерва предусматривать факультативное изучение проблем управления в новых условиях, повышение эффективности деятельности предприятий, укрепление социальной стабильности в трудовых коллективах.

К проведению занятий привлекать ведущих учёных, преподавателей, высококвалифицированных специалистов в строительной отрасли и других отраслей. Во время занятий использовать современные технические средства обучения: персональные компьютеры, видео- и аудиотехнику. Включить в обязанности служб управления персоналом проведение психологического и психофизиологического отбора персонала.

Периодически проводить тренинг работников среднего звена (прорабов, мастеров) с целью обретения навыков работы с персоналом, конструктивного сотрудничества с представителями рабочих и служащих с учётом структурных изменений в отрасли.

Радикальным решением проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров должно стать повышение оплаты труда ведущих профессий с целью привлечения и закрепления молодых и высококвалифицированных специалистов, улучшения их социального положения.

Отсутствие научно-обоснованных норм выработки на новые технологические операции не позволяет объективно определить нормативы численности и уровень квалификации персонала АО «ЗАВОД ЖБК» выполняемый объём работы.

Процесс обучения персонала проводить с использованием новейших технологий (дистанционное обучение, электронные учебники и др.).

Это позволит увеличить количество обучающихся, рациональнее использовать рабочее время, учесть индивидуальные способности и особенности работников. На уровне руководителей среднего звена, от добросовестности и компетентности которых зависит качество технической учёбы основного персонала, необходимо исключить формализм.

Провести всесторонний анализ и оценку трудового потенциала командиров среднего звена.

Включить в программы технической учёбы (с отработкой на объектах)

изучение новейших передовых методов труда.

Итак, основными рекомендациями для совершенствования организации повышения квалификации и переподготовки кадров для АО «ЗАВОД ЖБК»:

- повышение квалификации основных производственных работников;

- подготовка резерва;

- разработка системы стимулирования трудовой деятельности персонала, использующей как финансовые резервы предприятия, так и пути не денежного стимулирования труда (выдача кредитов, ведомственное жилье, бесплатное обучение) с целью привлечения и удержания квалифицированных сотрудников;

- стимулирование и поощрение изучения и внедрения передового опыта работы, добросовестного отношения к подготовке персонала предприятия;

- применение современного подхода к оценке командиров среднего звена.

Таким образом, реализация данных мероприятий на предприятии позволит усовершенствовать систему переподготовки кадров. Эти меры не только усилят мотивацию работников, но и повысят производительность труда работников в АО «ЗАВОД ЖБК».

# **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе были рассмотрены имеющиеся системы производительности труда АО «ЗАВОД ЖБК» и обнаружены недочеты данных систем, так же были рекомендованы мероприятия по повышению производительности труда в АО «ЗАВОД ЖБК».

Основным главным фактором стимулирования производительности труда во все времена была и остаётся заработная плата.

Заработная плата считается главной частью средств, выплачиваемых на пользование, которая считается доходом в связи от конечных итогов работы. Заработная плата делится между сотрудниками в зависимости от числа и качества потраченной рабочей силы.

Заработная плата может быть представлена в двух видах.

Первый вид[[11]](#footnote-11) – это основная заработная плата. Это базисная часть зарплаты, представляющая собой вознаграждение за труд в фиксированной форме. Второй вид заработной платы - это дополнительная заработная плата. Она представляет собой комплекс выплат, имеющих единовременный характер и стимулирующую или компенсирующую направленность.

Заработная плата работников устанавливается в трудовых договорах в согласовании с списком должностей, описаниями должностных окладов, утвержденными АО «ЗАВОД ЖБК».

Система заработной платы представляется методом расчета заработной платы, выплачиваемой работникам. Выбор системы заработной платы находится в зависимости от форм работы, особенностей технологического процесса, состояния измерения работы, учета трудозатрат и т.д.

Основной направленностью системы оплаты труда считается стимулирование сотрудников учреждения. Система оплаты труда направляет сотрудников на достижение стоящих перед ними стратегических задач, иными словами, объединяет материальные интересы сотрудников со стратегическими задачами учреждения.

В данный момент АО «ЗАВОД ЖБК» считается крупным предприятием в своей отрасли на территории Российской Федерации, он занимает солидную долю вкладов на финансовом рынке.

Для улучшения оплаты труда работников и повышения подобным образом производительности труда АО «ЗАВОД ЖБК», рекомендовано исполнение последующих мероприятий:

- для увеличения материальной мотивации сотрудников, нужно ввести премии за: повышение собственной квалификации и профессионального мастерства, соблюдение трудовой дисциплины, качества исполнения работы, отсутствие претензий, шефство и наставничество;

- для сотрудника, у которого в течении всего года отсутствовал листок нетрудоспособности, рекомендовано давать к основному отпуску три дня сверх того;

- проводить ротацию труда. Благодаря ротации труда будет уменьшена однообразность работы сотрудников и банк будет иметь в распоряжении гибкую рабочую силу.

Подобным образом, от порекомендованных мероприятий АО «ЗАВОД ЖБК» приобретет не только финансовую эффективность, но и положительный социальный эффект, который повысит уровень и улучшит систему управления персоналом в банке, что соответственно скажется на производительности труда в целом.

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Гарант»

2. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 3. - С. 175-177.

2. Андрианова Н. В., Назмеева, О. А. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. - 2018. - №12. - С. 379-380.

3. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - 2017. - № 4. - С. 59-63.

4. Борзова Е.А. Актуальные проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия / Е.А. Борзова // Символ науки. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 56-59.

5. Воронин С.И., Пестов, В.Ю. Организационные аспекты повышения производительности труда в условиях инновационной экономики / С.И. Воронин, В.Ю. Пестов // Экономинфо. - 2017. - № 1-2. - С. 28-31.

6. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой – М.: ИНФРА-М, 2018. – 507 с.

7. Головенько Р.С. Влияние мотивации на производительность труда рабочих / Р.С. Головенько // Дельта науки. - 2017. - № 2. - С. 14-1

8. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: учебник для вузов / под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – 5-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – С. 127.

9. Зайцева, Н.А. Нормирование труда сотрудников: рекомендации по использованию традиционных методов в современных условиях / Российские регионы: взгляд в будущее. 2017. Т. 3. № 4. С. 121-129.

10. Захаров, А.Д. Развитие системы нормирования труда персонала организаций сферы услуг: автореф. дис. … к. э. н. – М., 2019. – 29 с.

11. Киеня, Е.А. Нормирование труда как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Инновационное развитие. 2019. № 4 (4). С. 40-41.

12. Киеня, Е.А. Нормирование как фактор роста производительности труда / Инновационное развитие. 2018. № 4 (4). С. 41-43.

13. Коптяева, М.Н. Применение механизмов нормирования труда в стратегии современного производства / Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 3. № 7. С. 96-98.

14. Коптяева, М.Н. Нормирование труда – как источник роста эффективности производства / Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2017. № 28. С. 57-61.

15. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2018. № 3 (32). С. 58-61.

16. Кречетников, К.Г., Шамрин, Д.С., Левченко, С.О. Организация труда персонала в Японии / Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2018. № 22. С. 184-189.

17. Кречетников, К.Г., Володько, А.В., Дмитриева, А.К. Организация технического нормирования в странах АТР / Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2019. № 21. С. 224-229.

18. Литовченко, Н.Н., Поллак, А.П. Основные функции и принципы нормирования труда в современных условиях / Север и рынок: формирование экономического порядка. 2018. Т. 4. № 51. С. 113-122.

19. Манарбеков, Е.Р. Проблемы нормирования труда в современных условиях / Научные исследования и разработки молодых ученых. 2019. № 9-2. С. 113-117.

20. Меликова, С.С. Роль нормирования труда на предприятиях в современное время / Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2018. № 4-1. С. 174-176.

21. Максимов, Д.Б. Организация рабочего времени / Via scientiarum — Дорога знаний. 2018. № 1. С. 53-59.

22. Мухина, Н. М., Рабцевич А. А. Нормирование труда в зарубежных странах // Молодой ученый. — 2019. — №6. — С. 391-392.

23. Нечаева, А.И. Актуальность и особенности нормирования труда в современном бизнесе // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2019. – № 10 (90). – С. 76-83.

24. Орловский, Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях / Ю. Орловский // Хозяйство и право. № 9. 2018. С. 40–52.

25. Панченко, А.Ю. Обоснование и оптимизация норм труда как фактор оценки эффективности трудовых процессов / Наука и бизнес: пути развития. 2018. № 11. С. 50-53.

26. Притулин, С. В. Основы управления производительностью труда в организациях // Молодой ученый. — 2019. — №3. Т.1. — С. 187-190.

27. Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. 2018. № 4 (6). С. 11.

28. Чемеков В.П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемеков. - М. ; СПб. : Вершина, 2007. - 206 с.

29. Федченко, А.А. Методические подходы к исследованию производительности труда // Экономика труда. — 2017. — Том 3. — № 1. — с. 41-62.

30.Официальный сайт АО «Завод ЖБК»// https://www.pustotka.ru/company/

1. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 3. - С. 175-177. [↑](#footnote-ref-1)
2. Андрианова Н. В., Назмеева, О. А. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. - 2018. - №12. - С. 379-380. [↑](#footnote-ref-2)
3. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - 2017. - № 4. - С. 59-63. [↑](#footnote-ref-3)
4. Борзова Е.А. Актуальные проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия / Е.А. Борзова // Символ науки. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 56-59. [↑](#footnote-ref-4)
5. Воронин С.И., Пестов, В.Ю. Организационные аспекты повышения производительности труда в условиях инновационной экономики / С.И. Воронин, В.Ю. Пестов // Экономинфо. - 2017. - № 1-2. - С. 28-31. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой – М.: ИНФРА-М, 2018. – 507 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Официальный сайт АО «Завод ЖБК»// https://www.pustotka.ru/company/ [↑](#footnote-ref-7)
8. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой – М.: ИНФРА-М, 2018. – 507 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Гарант» [↑](#footnote-ref-9)
10. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - 2017. - № 4. - С. 59-63. [↑](#footnote-ref-10)
11. Головенько Р.С. Влияние мотивации на производительность труда рабочих / Р.С. Головенько // Дельта науки. - 2017. - № 2. - С. 14-1 [↑](#footnote-ref-11)