


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)


Факультет экономический
Кафедра теоретической экономики


КУРСОВАЯ РАБОТА

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЕЁ РОЛЬ
В КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ

Работу выполнила  В.Д. Иваха
(подпись, дата)

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность курс 1
(код, наименование)

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент  М.И. Савченко
(подпись, дата)

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент  М.И. Савченко
(подпись, дата)

Краснодар 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Понятие производительности труда. Виды и методы измерения	5
1.1 Производительность труда, характеристика и ее виды	5
1.2 Показатели и методы измерения производительности труда.....	7
1.3 Факторы, влияющие на производительность труда.....	10
2 Влияние производительности труда на уровень конкурентоспособности фирмы.....	15
2.1 Роль производительности труда в конкурентоспособности.....	15
2.2 Пути повышения производительности труда.	16
Заключение.....	20
Список использованных источников.....	21

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях проблема конкурентоспособности продукции как на мировом, так и на внутреннем рынке становится важнейшей. Экономическая сущность конкурентоспособности продукции состоит в ее способности удовлетворять совокупность требований, предъявляемых к продукции потребителями, не забывая о возможностях производителей. В условиях рыночной экономики основной механизм управления конкурентоспособностью находится в ведении отдельного предприятия.

Чтобы сохранить конкурентные позиции, компаниям в их деятельности необходимо сочетать способность разрабатывать, производить и продавать продукцию с аналогичными затратами либо меньшими, чем у конкурента, со способностью обеспечивать потребителя товаром с аналогичными потребительскими свойствами либо лучшими, чем у конкурента. Эту сложную задачу можно решить только на основе роста производительности труда.

Таким образом, можно с полным правом говорить о том, что вопрос производительности труда имеет сегодня большую *актуальность*, как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровне. Вместе с тем можно утверждать, что достижение высокой производительности и конкурентоспособности предприятия — две взаимосвязанные проблемы.

Цель данной работы — рассмотреть понятие производительности труда, ее связь с конкурентоспособностью фирмы.

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- исследовать понятия производительности труда и его содержания.
- исследовать показатели производительности труда и методы их измерения.
- провести анализ факторов, влияющих на уровень производительности труда.
- исследовать роли производительности труда в конкурентоспособности фирмы.

— рассмотреть способы повышения производительности труда.

— сформулировать выводы на основе полученных сведений.

Объект исследования — производительность труда

Предмет исследования — роль производительности труда в конкурентоспособности фирмы.

Для решения поставленных задач были использованы следующие *методы*: анализ статистических данных, системный и сравнительный анализ, дедукция, индукция.

В качестве *информационной базы* были использованы учебные пособия, научные статьи, а также интернет-ресурсы.

Структура работы определена целью и задачами исследования и представлена введением, двумя главами, заключением и списком использованных источников. Во введении показана актуальность темы исследования, определена цель работы, а также задачи, предмет и объект работы. В первой главе работы рассматриваются теоретические основы, где показаны теоретические аспекты производительности труда. Во второй главе показывается роль производительности труда в конкурентоспособности фирмы и способы ее повышения. В заключении работы приводятся основные выводы.

1 Понятие производительности труда. Виды и методы измерения

1.1 Производительность труда, характеристика и ее виды

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда.

Производительность труда — важнейший экономический показатель, служащий для определения результативности (продуктивности) трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива предприятия. Производительность труда показывает эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени.

Анализ производительности труда на предприятии проводится для таких целей как: определение напряженности плана производительности труда, выявление реального уровня производительности труда на предприятии и его изменения по сравнению с базисным периодом, определение основных факторов, влияющих на рост производительности труда на предприятии или способствующих его снижению за отдельно взятый промежуток времени, разработка мероприятий, которые позволили бы выявить внутренние резервы производительности труда на предприятии и роста производства за счет более рационального использования рабочей силы.

Общепризнанно, что производительность — самый важный показатель для роста и совершенствования производства, для обновления всего общественного строя. Производительность труда выражает результативность трудовых затрат. Она показывает, сколько продукции выпускается в расчете на одного работающего за определенное время. Расчет ведется по формуле:

$$ПТ = \frac{П}{Т}$$

где

П — объем произведенной продукции;

T — численность работающих [1, с. 41].

Различают индивидуальную, локальную и общественную производительность труда.

Индивидуальная производительность труда отражает трудозатраты отдельного человека, либо группы квалифицированных сотрудников, бригады рабочих, производственного участка. В данном случае показатель зависит от степени мастерства работника, его опыта и навыков.

Локальная характеризует уровень эффективности производства в определенном территориальном регионе или в целом по отрасли.

При этом, рассматривается куда большее количество факторов, влияющих на производство, чем в случае с оценкой деятельности отдельного сотрудника. Показатель локальной производительности труда зависит от обеспеченности необходимыми ресурсами, соблюдения сроков их поставок, уровня технологической оснащенности, согласованности работы подразделений.

Общественная (совокупная) производительность труда — это производительность труда по народному хозяйству, экономике страны в целом. Влияние на ее эффективность оказывают факторы национального масштаба, такие как: политическая ситуация в стране, возможность обмена технологиями, специалистами, ресурсами, уровень развития транспортного сообщения внутри страны, экономические и общественные традиции.

Объектом пристального изучения на микроуровне является индивидуальная производительность труда. На макроэкономическом уровне рассматривается общественная производительность труда. Поэтому контроль состояния и динамики общественной производительности труда является важной функцией государственного регулирования экономики.

В зависимости от периода, за который измеряется производительность труда, различают : часовую производительность труда, которая характеризует продуктивность труда работника за время его чистой работы, дневную, которая исчисляется по времени чистой работы и внутрисменных простоев, месячную и годовую, которая характеризует не только выработку работника за

данное время, но и организацию труда, условия стимулирования и другие направления производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

1.2 Показатели и методы измерения производительности труда

Производительность труда измеряется сопоставлением результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда. В зависимости от прямого или обратного отношения этих величин существует два показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка — показатель количества продукции, услуг, объема работ, произведенного в единицу рабочего времени рабочим или коллективом рабочих. Расчет выработки ведется по формуле:

$$B = \frac{Q}{T}$$

где

Q — объем произведенной продукции;

T — затраты рабочего времени.

Трудоемкость — показатель производительности труда, характеризующий затраты рабочего времени на производство единицы продукции или работы:

$$T_p = \frac{T}{Q}$$

где

Q — объем произведенной продукции;

T — затраты рабочего времени.

Исчисляется трудоемкость в человеко-часах или в человеко-днях.

Если выработка продукции увеличивается, то трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка.

Трудоемкость продукции является не только показателем производительности живого труда, но и важным инструментом определения необходимой численности работников, расчета средств на оплату труда, оценки

влияния факторов и выявления резервов повышения производительности труда. Различают среднечасовую, среднедневную, среднемесечную и среднегодовую выработки, которые определяются соответственно как отношение объема производства (выручки) к количеству человеко-часов (человеко-дней, человеко-месяцев).

Производительность труда определяется разными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряются объем продукции и трудовые затраты. Различают четыре основных метода измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, условно-натуральный, трудовой.

Стоимостной метод определения производительности труда предполагает определение выработки продукции (работ, услуг) в ценностном выражении или чистой продукции (добавленной стоимости) в расчете на одного работника или в единицу времени. Стоимостной метод наиболее универсален, он применяется при измерении динамики производительности труда на предприятиях, выпускающих разные виды продукции.

Натуральный метод сводится к определению выработки конкретного вида продукции (работ, услуг) в расчете на одного работника или в единицу времени. Применяется при измерении динамики производительности труда на предприятиях, выпускающих аналогичную или сравнимую продукцию. Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

Условно-натуральный метод отличается от натурального метода тем, что при расчетах используются не реальные единицы продукции, а условные. Данный метод сохраняет достоинства натуральных показателей, но существенно расширяют сферу их применения. Условно-натуральные показатели используются для приведения разной по однородности продукции к условно-вещественному измерителю по определенному параметру: либо по параметру, характеризующему полезные свойства продукта (теплотворная способность для различных видов топлива, мощность для различных видов

сельхозтехники), либо по параметру нормативной трудоемкости производства. Среднюю производительность труда (уровень) в условно-натуральных единицах находят делением обобщающего условно-натурального показателя продукции на время (или численность работающих), затраченное на ее производство. Следовательно, уровни производительности труда в условно-натуральном выражении могут быть исчислены лишь в некоторых отраслях промышленности. При изучении динамики производительности труда они мало пригодны, так как для их применения нужно, чтобы коэффициенты перевода в условные единицы правильно отражали соотношение трудоемкости различных изделий.

Отличие натуральных и условно-натуральных показателей производительности труда заключается в том, что показатели результата производства сопоставляются только с затратами живого труда. В результате получают показатели выработки продукции в натуральном или условно-натуральном выражении на единицу затрат живого труда.

Трудовой метод заключается в определении размера затрат труда, выраженных численностью работников или отработанным временем в человеко-днях или человеко-часах, в расчете на принятую единицу продукции. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения [2, с. 2]. Этот показатель наиболее целесообразно применять при производстве крупномасштабной продукции (сооружение буровой вышки, изготовление турбин и т. п.). В этих случаях эффективность труда оценивается сопоставлением фактической и нормативной трудоемкости. Преимуществом трудового метода можно назвать универсальность, которая определяется возможностью его использования при измерении любых видов работ и услуг. Но есть особые условия его использования: необходимо устанавливать нормативы времени на все процессы производства. Как показывает практика, установка таких норм

возможна не на всех предприятиях. Масштаб производительности труда в стране определяется ВВП, который приходится на годовой расчет численности работников.

1.3 Факторы, влияющие на производительность труда

Для большинства предприятий большое значение имеет увеличение и резервы роста производительности труда. Они имеют значение не только для каждого предприятия, но и для общества в целом. Факторы, влияющие на производительность труда, оказывают воздействие на уровень производительности труда и открытие резервов роста.

Под факторами роста производительности труда следует понимать всю совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и динамику производительности труда. Факторы роста производительности труда очень разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

В целом факторы, влияющие на производительность труда, представляют собой движущие силы, причины которых влияют на определенный процесс. Различают внутренние и внешние факторы производительности труда. К группе внутренних факторов относятся те факторы, на которые коммерческое предприятие может оказывать активное воздействие, то есть изменять их влияние на производительность труда.

Основные внутренние факторы, оказывающие влияние на рост производительности труда, проявляющийся в виде увеличения объема произведенной продукции, повышения ее качества, сокращения затрат труда и времени производства и обращения товаров, а так же увеличения массы и нормы прибыли и т.д., можно объединить в три основные группы. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в следующие группы:

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Данные факторы означают максимальное делегирование задач, которые выполняли люди, механизмам, станкам, компьютерным программам. Необходимо отметить, что научно-технический прогресс - главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Поэтому для использования в производственном процессе достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, внедрение прогрессивных технологий и новейшей техники, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов - машин, оборудования. В результате действия материально - технических факторов возрастает во много раз производительная сила труда и снижается технологическая трудоемкость продукции. Важный материально-технический фактор - повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска. Материально-технические факторы - важнейшие, они обеспечивают экономию не только труда, но и сырья, материалов, оборудования, энергии.

Социально-психологические факторы связаны с качеством трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнем подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системы ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятиях в целом. Влияние социальных факторов на производительность труда в значительной мере является опосредованным, проявляясь в росте удовлетворенности трудом и повышении трудовой активности, инициативы, ответственности, самодисциплины и самоконтроля. Экономические цели предприятий не должны противоречить целям, которые они ставят в области условий и охраны труда, точнее, они дополняют друг друга. К

сожалению, исследования показывают, что здоровье работников недостаточно ценится как фактор производства. Безопасность и охрана труда в широком смысле влияют также и на использование рабочего времени, повышение квалификации, организации труда и профессиональный рост.

Организационно-экономические факторы определяют уровень организации производства, труда и управления. К таким факторам относят совершенствование управления, улучшение производственной организации и организации труда. Данная группа факторов охватывает все системы управления производством: от структуры аппарата до рационализации режимов труда и отдыха. Организационные факторы производительности труда во многом определяют степень реальной экономической отдачи материально-технических факторов. К ним относятся: совершенствование организации управления производством, в том числе: совершенствование структуры аппарата управления, совершенствование систем управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, совершенствование организации производства, в том числе: улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства, улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве. Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект от материально-технических факторов. Все организационные факторы тесно взаимосвязаны и представляют собой, по сути, единую систему организации труда, производства и управления. Особенности их воздействия на производительность труда заключаются в существенном влиянии на использование совокупного фонда рабочего времени, позитивное воздействие проявляется в сокращении его потерь и нерациональных затрат.

К группе внешних факторов относятся те факторы, которые не поддаются контролю и регулированию со стороны коммерческого предприятия, но, тем не менее, оказывают существенное косвенное влияние на результаты его деятельности [3, с. 5]. К таким факторам можно отнести: уровень развития производства товаров, степень насыщенности рынка товарной массой,

динамику денежных доходов населения, динамику розничных цен на товары, конкуренцию на рынке и другие. Также к ним относят:

1. Природные факторы. Неблагоприятные погодные условия (высокая/низкая температура, обильные осадки, сильный ветер и прочее) могут негативно сказаться на производительности труда. Это особенно важно при определении путей повышения производительности труда в сельском хозяйстве и прочих промыслах, в которых предполагается обильный контакт с природой. Вместе с тем, многие факторы этой группы влияют даже на рабочий процесс, устроенный в помещении. К примеру, из-за низкой температуры воздуха, при недостаточном обогреве помещения, рабочим придется предпринимать дополнительные действия для согрева вместо того, чтобы выполнять свои обязанности.

2. Политические. Социальное расслоение, когда одни люди получают часть дохода от результата работы других, ведет к снижению мотивации работников.

3. Общеэкономические. Сюда относят: размер налогов, наличие или же отсутствие льгот и поддержки со стороны государства, а также свобода действий предпринимателей, кредитная, налоговая, лицензионная политика.

Классификация факторов позволяет выявить причины, которые вызвали изменения производительности труда. Изучение факторов роста производительности необходимо, чтобы точнее оценить влияние каждого, ведь действия их неравноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является переходящим. Отдельные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов роста производительности труда создаёт условия для проведения экономических расчётов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

При повышении производительности труда на предприятии затраты труда для выпуска единицы продукции должны снижаться. Другой вариант – за единицу времени сотрудники предприятия должны изготавливать

дополнительное количество продукции. Здесь можно говорить о росте производительности труда на предприятии, когда необходимая доля живого труда снижается, а удельный вес овеществленного – повышается.

2 Влияние производительности труда на уровень конкурентоспособности фирмы

2.1 Роль производительности труда в конкурентоспособности

Конкурентоспособность — это свойство, обеспечивающее способность превзойти своих конкурентов в определенном сегменте рынка. Для предприятий производительность труда является важнейшим показателем конкурентоспособности и результативности производства.

Чтобы сохранить конкурентные позиции, компаниям в их деятельности необходимо сочетать способность разрабатывать, производить и продавать продукцию с аналогичными затратами либо меньшими, чем у конкурента, со способностью обеспечивать потребителя товаром с аналогичными потребительскими свойствами либо лучшими, чем у конкурента [9, с. 7]. Эту сложную задачу можно решить только на основе роста производительности труда.

Рост производительности труда в современном мире является наиболее актуальной проблемой. От данного фактора зависит конкурентоспособность любого предприятия, темпы расширенного воспроизводства, в том числе полное удовлетворение потребительских потребностей в продукции.

Низкая производительность означает, что предприятие неэффективно использует свои ресурсы, отчего в итоге теряет конкурентоспособность и сокращает объемы производства. Опыт ведущих корпораций индустриально развитых стран показывает, что средства, которые тратятся на реализацию резервов роста производительности труда, впоследствии многократно окупаются за счет снижения производственных и непроизводственных издержек, роста прибыли, успехов в конкурентной борьбе на мировом рынке.

Снижение издержек при изготовлении продукции, способствующее повышению конкурентоспособности, можно обеспечить лишь за счет роста производительности труда. Последняя, как известно, определяет, насколько эффективно предприятие использует свои ресурсы, и в общем виде выражается

отношением выхода продукции к затратам на ее производство. Конкурентоспособность продукции показывает, насколько эффективнее конкретное предприятие действует на рынке по сравнению с другими [4, с. 2]. При одинаковом выходе конечного продукта более успешным будет считаться то, у которого ниже затраты ресурсов, поскольку это преимущество дает возможность увеличить долю продукции на рынке, а следовательно, получить более высокую прибыль.

Следовательно, влияние производительности на конкурентоспособность обусловлено тем, что рост производительности труда является основой снижения себестоимости изделий, роста прибыли компании, увеличения реальной заработной платы, сокращения бедности.

2.2 Пути повышения производительности труда

Постоянный рост производительности труда на предприятии - неотъемлемое условие повышения конкурентоспособности предприятия. Для повышения эффективности работы в компании необходимо снизить трудозатраты на производство единицы продукции. Достичь этого можно различными способами.

Исходя из факторов, влияющих на производительность труда, описанных выше, можно сделать вывод о возможных путях повышения производительности труда:

1. Замена труда капиталом. Реализация данного метода осуществляется путем технического переоснащения производства, внедрения нового эффективного оборудования и технологий, повышения технического уровня производства в результате механизации и автоматизации производства, внедрения новых видов оборудования и технологических процессов, улучшения свойств изделий, повышения качества сырья и применение новых материалов [7, с. 3].

Внедрение достижений научно-технического прогресса может носить как эволюционный характер, так и революционный. Эволюционный процесс

происходит путем совершенствования и постепенного улучшения оборудования и технологии на всех стадиях традиционного производства. Суть революционного процесса состоит в кардинальной (коренной) замене средств труда, внедрение принципиально новой технологии. использование нетрадиционных видов сырья и энергии. Революционные изменения приводят к структурным изменениям в производстве.

Механизационные пути повышения производительности труда имеют ряд важных достоинств: возможность пронаблюдать и проанализировать четкую зависимость между трудозатратами и объемом производства на конкретном отрезке времени. Возможность нивелирования влияния внешних факторов (климат, режим труда и прочее) на эффективность работы. Возможность точно сопоставить показатели производительности в разных цехах и на разных линиях предприятия. Возможность четко оценить перспективные направления для дальнейшего развития производства.

2. Мотивация труда. Для этого необходимо изучать мотивационный профиль коллектива, и предлагать меры по стимулированию труда, наиболее подходящие к данному коллективу, на данный период. Нельзя пренебрегать и материальным стимулированием. Так, например, разделение заработной платы на основную, выплачиваемую в зависимости от занимаемой должности, и вознаграждение, определяемое по результатам индивидуального вклада работников, способствует более объективной оценке количества и качества труда персонала [6, с. 5]. Также возможны бонусы (по итогам года, праздничные, за выслугу лет); оплата транспортных расходов, стипендиальные и обучающие программы. Нематериальная мотивация может быть в виде предоставленных дополнительных дней к отпуску, возможности составления гибкого графика.

3. Улучшение организации производства и труда. Это может происходить путем повышения качества системы перерывов в работе, своевременного назначения заданий, рационального использования кадров, сокращения численности административно-управленческого персонала. Данный метод предполагает выявление и устранение всех факторов, приводящих к

производственным потерям, определение наиболее рациональных способов увеличения эффективности работы, а также развитие на предприятии оптимальных приемов организации производственных процессов.

4. Создание и улучшение комфортной рабочей среды. Возможность полноценного отдыха и уверенность в завтрашнем дне. Доказано, что в организации, где сложились дружеские отношения, существует взаимовыручка, развита корпоративная культура, производительность труда заметно выше, чем на предприятиях с нестабильной заработной платой и бесконечными конфликтными ситуациями. Повышение производительности труда работника также напрямую зависит от организованных зон отдыха, столовой или места, где можно разогреть и съесть принесенную с собой пищу, наличия медицинского кабинета и т.п.

5. Интенсификация труда. Этот метод реализуется посредством применения на предприятии ряда административных мер, которые нацелены на ускорение выполнения сотрудниками предприятия их работы. Интенсивность труда оценивается количеством труда, выполняемого человеком в единицу времени; она характеризуется количеством действий, их сложностью, быстротой выполнения, энергозатратами и определяет напряженность трудовой деятельности.

6. Увеличение уровня благонадежности и преданности сотрудников. Лояльность персонала характеризуется готовностью отстаивать интересы компании, деятельностью сотрудников, приносящей дополнительную пользу организации и направленной на достижение ее целей и ценностей. Важно показать подчиненным, что их мнение ценится, уважается и учитывается при принятии будущих решений [5, с. 3].

Но при этом повышение производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному повышению

производительности труда за счет сокращения численности работающих может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции.

В последние годы соотношение факторов, обуславливающих рост производительности труда, существенно изменилось в сторону повышения значения человеческих ресурсов в достижении эффективности производственной деятельности. В новых условиях главными производственными ресурсами являются информация и знания, которыми владеют сотрудники, следовательно, человеческий капитал становится для фирмы просто бесценным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Производительность труда — важнейший показатель в хозяйственной деятельности предприятия в условиях современной рыночной экономики. Постоянный рост производительности труда на предприятии — неотъемлемое условие повышения конкурентоспособности предприятия.

Главной задачей предприятия становится получение преимуществ, по отношению к конкурентам, которые работают на том же рынке. На данный момент в России наблюдается усиление конкурентной среды, поэтому многие предприятия разными методами стремятся повысить эффективность своей работы.

Рост производительности труда является одним из важнейших показателей эффективности производства, основой увеличения национального дохода, снижения себестоимости продукции, повышения рентабельности производства, а также обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы.

Такой критерий как конкурентоспособность предприятия отражает совокупные итоги деятельности фирмы. В перечень итогов входят такие элементы как состояние материальной базы, надежность как кадрового, так и финансового обеспечения, уровень управления. Усиление и стимулирование конкуренции на товарном рынке возможно только при наличии на нем финансово устойчивых и конкурентоспособных предприятий.

Роль производительности труда в конкурентоспособности фирмы немаловажна. Для предприятий производительность труда является важнейшим показателем конкурентоспособности и результативности производства. И, в конечном счете, рост производительности труда ведет к повышению уровня жизни населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сидоров В.А. Экономическая теория учебник для высших учебных заведений, 2014 — 400 с.
2. Шаш Н. Н., Бородин А. И. Показатели и способы измерения производительности труда, и возможность их применения на предприятиях, 2015.
3. Рачек С.В., Мирошник А.В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности, 2014.
4. Кучина Е. В. Влияние производительности труда на конкурентоспособность продукции, 2006.
5. Чернова А.И. Пути повышения производительности труда на предприятии, 2016.
6. Бабенко И. В., Кожухова В. А. Основные направления повышения эффективности труда на предприятии, 2016.
7. Калугина Н.К., Найденко И.С. Производительность труда и направления повышения ее уровня на предприятии, 2016.
8. Ефремова А.А., Солонинчик К.А. Факторы и пути повышения производительности труда, 2015.
9. Кобец Е.А., Семенченко И.В. Влияние качества трудовых ресурсов на конкурентоспособность предприятия, 2016.
10. Миронова В. Н. Производительность труда как фактор повышения конкурентоспособности экономики России, 2017.