МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

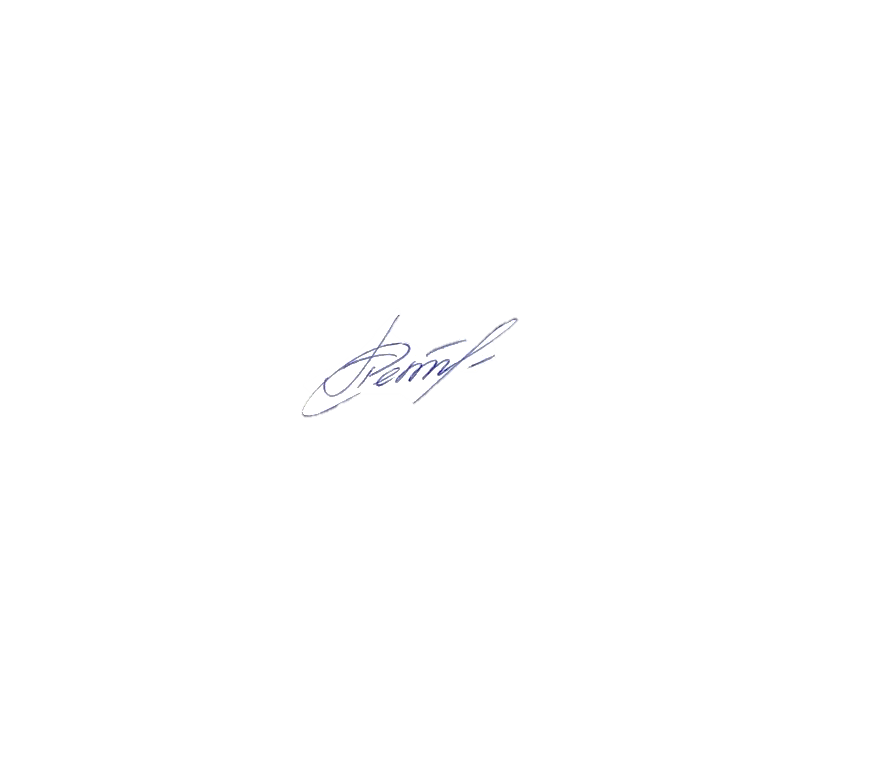
**Факультет экономический**

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

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «экономика организации (предприятия)»

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



Работу выполнила\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Петрова Т.О.

(подпись, дата)

Направление подготовки 38.03.05 – экономическая безопасность курс 2

Научный руководитель

канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мукучян Р.Р.

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мукучян Р.Р.

(подпись, дата)

Краснодар

2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc102680711)

[1 Теоретико-методические основы производительности труда 5](#_Toc102680712)

[1.1 Сущность и социально-экономическое значение роста производительности труда 5](#_Toc102680713)

[1.2 Классификация видов и факторов, влияющих на производительность труда 7](#_Toc102680714)

[1.3 Методика анализа и оценки производительности труда 11](#_Toc102680715)

[2 Анализ производительности труда и факторов, которые влияют на её рост на примере АО «Тандер» 16](#_Toc102680716)

[2.1 Общая характеристика АО «Тандер» 16](#_Toc102680717)

[2.2 Анализ и оценка производительности труда и факторов, влияющих на ее рост в АО «Тандер» 18](#_Toc102680718)

[3 Предложения и рекомендации по повышению производительности труда в АО «Тандер» 21](#_Toc102680719)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25](#_Toc102680720)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 27](#_Toc102680721)

# **ВВЕДЕНИЕ**

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа производительности труда является выявление возможностей дальнейшего увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда, более рационального использования работающих и их рабочего времени.

Целью работы является изучение и рассмотрение понятия производительности труда, а также анализ факторов, влияющих на ее рост.

Для реализации указанной цели были назначены и решены следующие задачи:

* изучить сущность и социально-экономическое значение роста производительности труда,
* изучить факторы, влияющие на рост производительности труда,
* рассмотреть методику анализа и оценки производительности труда,
* сформировать перечень рекомендаций, направленных на повышение производительности труда.

Предметом исследования являются факторы роста производительности труда на предприятии.

Объектом исследования является предприятие АО «ТАНДЕР».

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

В качестве информационной базы исследования были использованы учебники, учебные пособия, научные статьи, публикации, электронные ресурсы.

Курсовая работа состоит из введения, 3 глав, заключения и списка использованных источников.

1. **Теоретико-методические основы производительности труда**
   1. **Сущность и социально-экономическое значение роста производительности труда**

Производительность труда характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда.

Производительность труда – динамичный показатель. Он имеет значение лишь в своем прогрессирующем изменении. Именно повышение производительности труда является основным условием, обеспечивающим в масштабах страны экономический рост и развитие экономики [3].

Производительность труда (ПТ) показывает, какую пользу приносит работа сотрудника или целого отдела за установленное время. Например, помогает посчитать, сколько деталей за час вытачивает на станке токарь, или какое количество товаров за месяц продают менеджеры завода. Это позволяет создавать нормативы и планировать развитие организации.

На уровень производительности труда оказывает влияние:

– экстенсивное использование труда (степень использования рабочего времени и его продолжительность);

– интенсивность труда (степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека);

технико-технологический и организационный уровень производства, НТП (техническое, технологическое и организационное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и т.д.)..

Значением роста производительности труда для экономики и общества является [7]:

* непременным условием роста производства конкурентоспособной продукции, развития производства и увеличение ВНП;
* одним из условий снижения издержек на производство продукции;
* фактором понижения цены относительно мировых цен;
* главным источником увеличения национального дохода;
* условием повышения качества продукции;
* фактором повышения конкурентоспособности продукции;
* важной предпосылкой повышения номинальной и реальной заработной платы работников, уровня жизни и снижения инфляции в стране;
* необходимой предпосылкой сокращения рабочего времени и расширения границ свободного времени для развития человека;
* фактором, оказывающим решающее воздействие на улучшение всех экономических показателей производства;
* обобщающим показателем развития производительных сил в стране [24].

Рост производительности труда - объективный экономический закон, действующий во всех общественно-экономических формациях. Сущность роста производительности общественного труда заключается в том, что общие, совокупные затраты труда на производство единицы продукции уменьшаются. Таким образом, производительность труда будет расти, если доля затрат живого труда меньше доли затрат овеществлённого труда [25].

Повышение производительности труда в любой системе может происходить различными путями под воздействием различных факторов. Она может повышаться, если наблюдается одна из следующих ситуаций:

1. Объем продукции растет, а затраты снижаются.
2. Объем продукции растет быстрее, чем затраты.
3. Объем продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются (например, в результате реализации программ по сокращению издержек).
4. Объем продукции растет при неизменных затратах.
5. Объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты.

Пути повышения производительности труда можно классифицировать следующим образом:

* повышение технического уровня,
* изменение внешних природных условий,
* структурные изменения в производстве.

Повышение производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой, конкурентоспособность, что является непременным условием рыночной экономики. И, в конечном счёте, рост производительности труда ведёт к повышению уровня жизни населения [7].

Верхняя граница роста производительности труда - масса потребительных стоимостей и качество продукции. Это экономически разумные пределы, иначе экономия рабочего времени теряет смысл. Объективная граница роста производительности труда - это технико-организационный уровень производства.

Социально-экономическое значение роста производительности труда заключается в следующем:

* это главный источник национального дохода и уровня жизни,
* основной трудосберегающий фактор,
* основа роста свободного времени членов общества[20].

Тем самым можно сделать вывод, что «производительность труда» − это многогранный показатель, который отображает результативность и целесообразность производственной деятельности.

* 1. **Классификация видов и факторов, влияющих на производительность труда**

На практике производительность труда разделяют на:

1. Фактическую. Учитывает, сколько товаров изготовили на производстве.
2. Наличную. Показывает, какое количество можно произвести, используя ресурсы компании, если исключить простои и издержки. Это точка, к которой нужно стремиться предприятию.
3. Потенциальную. Показывает, сколько продукции можно выпустить, если улучшить условия – закупить импортные материалы, поменять оборудование, внедрить технологии.

Другая классификация выделяет три вида производительность труда: индивидуальную (одного сотрудника), локальную и среднюю по стране [10].

Производительность труда отдельного работника.

В этом случае рассчитывается производительность каждого сотрудника. Такой анализ часто проводят в период кризиса на предприятии, чтобы снизить издержки.

Компания проверяет важные параметры работы, например, количество и качество изготовленных деталей. Можно считать эффективность работника за смену, но показательнее анализ за месяц, период и год. Затем выводят средние значения, чтобы выявить слабых работников для сокращения.

Локальная производительность труда.

Рассчитывается в конкретной локации: внутри организации, в ее подразделении или отрасли. При выборе такого метода руководство получает информацию о положении предприятия или отдельного цеха, отдела в сравнении со структурами высшего уровня.

Главным образом используется сравнительный анализ, позволяющий сформулировать общие выводы и расставлять необходимые акценты.

Производительность труда по стране [10].

Это глобальный показатель в системе национальной экономики. В рамках анализа сравниваются данные по локальной производительности множества организаций в разных странах.

При высоком значении можно говорить о производстве качественной продукции, отсутствии монополии, развитой конкурентоспособности.

Сравнение позволяет сделать выводы о состоянии отрасли внутри страны и создать законопроекты для улучшения условий для среднего и малого бизнеса, развития инфраструктуры и провести другие социально-экономические мероприятия.

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.

В целом факторы, влияющие на производительность труда, представляют собой движущие силы, причины которых влияют на определенный процесс. В соответствии со степенью и характером воздействия на уровень производительности труда факторы, влияющие на производительность труда, разделяют на три группы. Среди факторов можно выделить: материально-технические, социально-психологические факторы, организационно-экономические факторы [26].

Материально-технические факторы, влияющие на производительность труда, относятся к использованию новой техники и технологии, а также нового вида материалов и сырья. В этом случае решение задач по совершенствованию производства осуществляется за счёт следующих методов:

* модернизация оборудования,
* замена морально устаревшего оборудования новым, с более высокой производительностью,
* рост уровня механизации производства,
* механизация ручной работы,
* внедрение средств малой механизации,
* комплексная механизация работ на участке и в цехе,
* автоматизация производства.
* установка станков автоматов, автоматизированного оборудования и применение автоматических линий, автоматизированной производственной системы.
* внедрение новейших прогрессивных технологий, использование нового вида сырья, прогрессивных материалов.

Материально-технические факторы оказывают большое воздействие на уровень производительности труда за счет энерговооруженности, электровооруженности, технической вооруженности труда, а также уровня механизации, механизированного и автоматизированного труда и др [26].

Факторы, влияющие на производительность труда, отражаются организационно экономическими факторами. Они определяют уровень организации производства, труда и управления. К таким факторам относят совершенствование управления и производственной организации, улучшение производственной организации, улучшение организации труда.

Организация управления производством осуществляется через улучшение системы производственного управления и структуры управленческого аппарата, внедрение и совершенствование АСП или автоматизированных систем производства. Организация производства может совершенствоваться за счет улучшения материальной, кадровой, технической политики, организации производственных подразделений и расстановкой оборудования в основном производстве.

Организация труда может улучшаться за счёт разделения и кооперации, внедрения многостаночного оборудования, увеличения в сфере совмещения функций профессии, включением передовых методов и приемов труда, введением гибких форм организации труда. Данные факторы дают возможность получения наибольшего эффекта от материальных и технических факторов увеличения производительности [26].

Факторы, влияющие на производительность труда, включены и факторы социально-психологического характера. Здесь можно определить качество трудового коллектива, их социальный и демографический состав, уровень подготовки, творческую инициативу и трудовую активность работников. Социально-психологические факторы характеризуется системой ценностей организации, стилем руководства в подразделениях и в организации в целом.

Помимо этого, рост производительности труда можно обеспечить естественными и общими условиями, в которых осуществляет свою работу персонал. Перечисленные факторы взаимозависимы и тесно связаны между собой, поэтому их исследование должно проводиться в комплексе. Разные факторы требуют приложения различных усилий и затрат для того, что привести их в действие [26].

Тем самым приходим следующему выводу, что рост производительности труда во многом зависит от трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении у предприятия. Современная экономическая обстановка требует от сотрудников компании постоянного интеллектуального роста. Повышение квалификации обеспечивают проводимые семинары и тренинги. Помимо посещения тренингов и семинаров, сотрудник должен уметь продемонстрировать полученные знания в практической деятельности.

* 1. **Методика анализа и оценки производительности труда**

Анализ производительности труда представляет собой совокупность методов и приёмов, использование которых дает возможность всесторонне изучить показатель производительности труда и дать оценку деятельности предприятия в целом, отдельного подразделения или сотрудника. Анализ производительности труда на предприятии проводится в целях [1]:

– определения и оценки уровня напряженности плана производительности труда;

– определения динамики уровня производительности труда и его сравнения с предыдущими годами;

– определения факторов, способствующих изменению производительности труда в определенных периодах;

– определения направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и роста производительности труда.

Целью анализа производительности труда является определение направлений повышения эффективности использования персонала предприятия.

Для оценки уровня производительности труда используется ряд показателей. Необходимо отметить, что в теории и практике экономического анализа существует несколько подходов к расчету показателей производительности труда.

Так, О.А. Едрёнкина и Н.Г. Вишневская, выделяя основным показателем производительности труда выработку работников, предлагают производить расчет данного показателя следующим образом [11]:

В = V/T (1)

где В – выработка работников;

V – объем произведенной продукции;

Т – затраты труда на производства данного вида продукции, (чел., чел-час.).

Таким образом, как можно заметить, авторы предлагают в числителе использовать объем произведенной продукции, но в каком именно выражении (денежном или натуральном) не уточняется.

М.А. Афонасова при анализе производительности труда предлагает использовать следующие показатели: 1. Выработка продукции в стоимостном выражении:

В = Q/Сч (2)

где В – выработка продукции;

Q – объем (товарной, валовой или реализованной) продукции за период;

Сч – среднесписочная численность работников (рабочих) на предприятии.

2. Выработка продукции в натуральном выражении:

В = Q/T (3)

где

В – выработка продукции;

Q – объем продукции за период;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции.

3. Дневная выработка одного рабочего:

Вдн = Qм/Tдн (4)

В – выработка продукции;

Q – объем продукции за месяц (или иной период);

Т – затраты рабочего времени на производство продукции (человеко-дней).

4. Часовая выработка одного рабочего:

Вч = Qм/Tч (5)

где В – выработка продукции;

Q – объем продукции за месяц (или иной период);

Т – затраты рабочего времени на производство продукции (человеко-часов).

5. Трудоемкость продукции:

Тр = Т/Q (6)

где Тр – трудоемкость продукции;

Т – затраты рабочего времени на производство продукции (человеко-часов, нормо-часов);

Q – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Г.В. Савицкая предлагает следующий способ расчета производительности труда:

Пт = ВП/T (7)

где Пт – производительность труда;

ВП – объем валовой продукции;

Т – затраты труда на производства продукции, (чел.-дней, чел-час.).

Таким образом, Г.В. Савицкая предлагает применять для расчета лишь объем произведенной валовой продукции. При этом наличие в знаменателе выборочного показателя (чел.-дней или чел-час.), говорит о том, что автор все-таки выделяет из состава своих показателей, определяющих уровень производительности труда, показатели дневной и часовой выработки.

Практически аналогичную методику анализа производительности труда предлагает И.В. Филиппская, согласно ее мнению, в качестве основного показателя оценки производительности труда применяется в стоимостном измерении [12]:

Пт = ВП/ФРВ (8)

где Пт – производительность труда;

ВП – объем выпущенной продукции;

Т – фонд рабочего времени

Особенности предлагаемой автором методики заключаются в том, что на основе разложения фонда рабочего времени на определенные факторы, можно провести факторный анализ производительности труда. Трехфакторная мультипликативная модель фонда рабочего времени выглядит следующим образом:

ФРВ = ЧР \* Д \* П (9)

где ЧР – Среднесписочная численность работников;

Д – количество дней, отработанных одним работником в анализируемом периоде;

П – продолжительность рабочего дня.

Особое внимание необходимо отметить на методы и показатели анализа и оценки производительности труда:

– сопоставительный метод. Метод основан на сопоставлении показателей производительности труда с группой однородных или идентичных предприятий отрасли;

– метод сравнительного анализа. Данный метод основан на проведении горизонтального анализа динамики производительности труда и сравнении показателей с плановыми значениями;

– метод группировки, ЭММ. Данный метод основывается на установлении связи между уровнем производительностью труда и различными, выбранными критериями;

– методы факторного анализа.

Данная группа методов (балансовый метод, метод цепных подстановок, метод абсолютных разниц), применяется для определения влияния факторов на изменение производительности труда работников предприятия;

– методы косвенного анализа. Редко применяемые на практике методы, основанные на сборе информации посредством опроса респондентов, экспертов и т.д.

1. **Анализ производительности труда и факторов, которые влияют на её рост на примере АО «Тандер»**
   1. **Общая характеристика АО «Тандер»**

АО «Тандер» – это холдинг, объединяющий самую большую розничную сеть магазинов под брендом «Магнит». Компания работает по мульти форматной модели для удовлетворения потребностей разных категорий клиентов.

Основные форматы магазинов

«Магнит у дома» – небольшие магазины площадью 200-600 м2, где предлагаются товары повседневного спроса и продукты питания; расположены в жилых районах в шаговой доступности для местных жителей.

«Магнит Семейный» – супермаркеты площадью 1000-1500 м2, в которых представлен расширенный ассортимент продовольственных и непродовольственных товаров народного потребления; расположены, как правило, в крупных торговых центрах с большими людскими потоками [16].

«Магнит Семейный» – гипермаркеты большого размера от 1500 до 3000 м2, с акцентом на сервис, проведение масштабных промоакций, дегустаций, розыгрышей призов и иных мероприятий, повышающих лояльность клиентов.

«Магнит Косметик» – небольшие магазины площадью 200-250 м2, в которых можно приобрести непродовольственные товары. Основной ассортимент – различные косметические, лечебные и гигиенические средства.

«Магнит Аптека» – аптечная сеть, предлагающая лекарственные средства и сопутствующие товары. В октябре 2018 года объявлено о приобретении фармакологического дистрибьютера «СИА групп». Ожидается, что сделка окажет позитивный эффект от синергии с магазинами «Магнит Косметик» и «Магнит Аптека».

АО «Тандер» обладает одной из самых развитых и эффективных логистических систем: несколько десятков распределительных центров и обширный парк собственной грузовой техники.

Отрасль продуктового ритейла находится в затруднительном положении в связи с экономической ситуацией и падением реальных доходов населения, это оказывает серьёзное давление на всех участников рынка.

Компания представлена в около 4 000 населенных пунктах, ежедневно магазины компании посещают почти 15 миллионов человек. «Магнит» работает в мультиформатной модели, которая включает в себя магазины у дома, супермаркеты, аптеки и магазины дрогери. На 31 марта 2022 года компания насчитывала 26 605 торговых точек в 67 регионах России. Участниками кросс-форматной программы лояльности сети являются более 61 млн человек [16].

«Магнит» является уникальной компанией в российском ритейле. Наряду с продажей товаров розничная сеть занимается производством продуктов питания под собственными торговыми марками. Компания управляет несколькими предприятиями по выращиванию овощей, производству бакалеи и кондитерских изделий. «Магнит» владеет тепличным и грибным комплексами, которые являются одними из крупнейших в России. Логистическая инфраструктура компании включает в себя 45 распределительных центров и 5416 автомобилей.

«Магнит» входит в список крупнейших публичных компаний мира рейтинга Global 2000 Forbes и возглавляет рейтинг крупнейших частных работодателей России по версии Forbes. Общая численность сотрудников составляет около 370 тысяч человек.

«Магнит» был основан в 1994 году на юге России в Краснодаре как небольшая региональная компания. За это время «Магнит» вырос в одну из крупнейших российских компаний. Штаб-квартира розничной сети по-прежнему находится в Краснодаре. В 2006 году компания провела IPO на Лондонской фондовой бирже. 66,7% акций «Магнита» находятся в свободном обращении и торгуются на Московской и Лондонской фондовой биржах (LSE: MGNT). В соответствии с аудированными результатами Компании по МСФО 16, выручка «Магнита» за 2021 год составила 1 856,1 млрд руб., EBITDA – 214,2 млрд руб.

* 1. **Анализ и оценка производительности труда и факторов, влияющих на ее рост в АО «Тандер»**

Труд становится более продуктивным, когда сотрудники вне зависимости от опыта и стажа работы в данной компании приносят максимальную пользу в своей должности. Рост производительности труда зависит от производственных факторов, таких как: прибыль, рентабельность, себестоимость и прочие. Производительность труда – это результат, показывающий, насколько эффективен труд в процессе производства.

Производительность труда рассматривается как результат труда, а не как потенциальная способность труда. Произведем расчет производительности труда и проанализируем динамику показателей [5].

Рассчитать производительность можно, основываясь на прибыли предприятия. Таким образом, можно посчитать, сколько прибыли приносит предприятия в тот или иной период.

Производительность труда за год или месяц по предприятию рассчитывается по формуле:

где: ПТ − среднегодовая или среднемесячная выработка;

В − выручка;

Р − среднесписочная численность работников за год или месяц.

Таблица 1 – Выдержка из Отчета о прибылях и убытках АО «Тандер [5]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2019 | 2020 | 2021 |
| Выручка | 414 553 | 767 443 | 712 086 |

ПТ 2019 = 414 553 / 19 =21818,5

ПТ 2020 = 767 443 / 27= 28423,8

ПТ 2021 = 712 086 / 32 = 22525,6

Таблица 2 – Обеспеченность трудовыми ресурсами за 2019 – 2021 гг. АО «Тандер» (составлено автором)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2019 г. | | | 2020 г. | | | 2021 г. | | |
| План, чел | Факт, чел | % обеспеч. | План, чел | Факт,  чел | %  обеспеч. | План, чел | Факт, чел | %  Обспеч. |
| Среднесписочная численность всего, в том числе: | 318560 | 308 432 | 96 | 325000 | 316 001 | 97 | 330250 | 315 974 | 95 |
| Руководители | 63700 | 22420 | 35 | 37800 | 35600 | 94 | 49 075 | 45000 | 91 |
| Специалисты | 63724 | 100952 | 158 | 59700 | 59201 | 99 | 50 000 | 42 562 | 85 |
| Рабочие | 191 136 | 185 060 | 96 | 227 500 | 221200 | 97 | 231 175 | 228 412 | 98 |

Абс прирост 2020 = 28423,8 -21818,5=6 605,3

Абс прирост 2021 = 22525,6-28423,8=-5 898,2

Как видно среднегодовая выработка продукции на одного работника в 2020 г. составила -5 898,2 руб. Производительность труда снизилась, на это повлияло снижение выручки и численности персонала. В 2019 г. производительность труда была равна 6 605,3 руб и численность сотрудников 308 432 человека, а в 2020 г. численность сотрудников увеличилось на 7 569 человека [30].

Далее будет рассмотрено влияние численности сотрудников и производительности труда на выручку компании. Для этого необходимо выполнить анализ темпов роста (снижения) численности сотрудников, производительности труда и выручки.

Таблица 3 – Динамика темпов роста показателей (составлено автором)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2019 | 2020 | 2021 |
| Выручка | 414 553 | 767 443 | 712 086 |
| Численность работников | 308 432 | 316 001 | 315 974 |
| Производительность труда | 21818,5 | 28423,8 | 22525,6 |
| Темп роста производительности, % | - | 130,2 | 79,2 |
| Темп роста численности, % | - | 102,4 | 99,99 |
| Темп роста выручки, % | - | 185,1 | 92,7 |

Темп роста производительности 2020 =28423,8 /21818,5\*100% = 130,2

Темп роста производительности 2021 = 22525,6/28423,8 \*100% = 79,2

Темп роста численности 2020 = 316 001/308 432\*100% = 102,4

Темп роста численности 2021 =315 974 /316 001\*100% = 99,99

Темп роста выручки 2020 = 767 443/414 553\*100% = 185,1

Темп роста выручки 2021 =712 086 /767 443\*100% = 92,7

В 2020 г. произошел рост численности сотрудников, одновременно выросла производительность труда и выручка.

В АО «Тандер» разработана собственная система оплаты труда сотрудников. Данная система была разработана в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и не противоречит нормам законодательства.

С каждым работником АО «Тандер» заключается трудовой договор, в котором установлены права и обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия по социальному страхованию, срок действия и основания для прекращения трудового договора, адреса и подписи работника и работодателя.

1. **Предложения и рекомендации по повышению производительности труда в АО «Тандер»**

Для повышения производительности труда необходимо провести следующие мероприятия:

1. Рассчитать оптимальное количество сотрудников для магазинов розничной торговли сети «Магнит». Темп роста сотрудников должен быть пропорционален темпу роста общей торговой площади магазинов, тогда выручка не будет падать.

Проблема определения оптимальной численности персонала организации актуальна для любой компании на разных этапах ее развития: начиная от возникновения компании, ее становления и роста до возможного спада ее деятельности, либо по каким-либо причинам прекращения ее существования. Однозначного подхода, позволяющего определить структуру и необходимую для организации численность персонала, не существует, но возможно описать характерные для этого расчета основные действия.

Во-первых, нужно определить отрезок времени для проведения анализа данных, затем определить группы персонала в зависимости от производственной программы, экспертно определить коэффициент зависимости каждой из категорий персонала от производственной программы, потом рассчитать численность сотрудников по группам, опираясь на изменения производственной программы и финансово-экономическое положение организации.

Для измерения оптимальной для организации численности сотрудников применяется нормирование труда, и в частности один из его методов − фотография рабочего дня. Он подходит для оценки занятости персонала, который работает на производстве. Смысл данного метода заключается в том, что каждое действие сотрудника хронометрируется и записывается. Результаты метода точны, но не всегда объективны в силу того, что человек, за которым наблюдают, будет работать активнее и стараться выполнять задания быстрее.

Перед проведением нормирования необходимо описать бизнес-процесс, который будет измеряться, затем следует определить операции, которые будут нормироваться. Существует два решения этой задачи. Первое − нормировать все действия сотрудников, это так называемое микроэлементное нормирование. Смысл второго − факторного нормирования − состоит в том, что бизнес-процесс разделяется на бизнес-операции, для каждой из которых можно определить один фактор, влияющий на трудозатраты, затем эти трудозатраты нормируют. Это трудоемкий процесс, требующий высокого уровня компетенции.

2. В современном мире важную роль играет система премирования работника. Она помогает работнику повысить стимул, работодатель может избирательно воздействовать на работника для выполнения определенной работы за определенное вознаграждение. Единовременные премии и вознаграждения всегда воспринимаются не только как материальное, но и как моральное поощрение. Примером могут послужить следующие ситуации:

* премирование за перевыполнение плана;
* единовременное премирование сотрудников в дни профессиональных праздников;
* поощрение сотрудника по итогам деятельности за год.

3. На основе проведенного анализа следует пересмотреть способ оплаты труда. Основные факторы, которые подталкивают к данному изменению следующие:

* неэффективная система премирования;
* отсутствие четких критериев по выплате премии от индивидуального вклада работника;
* отсутствие надбавок за выслугу лет, дополнительного социального пакета.

4. С целью эффективного воздействия и сокращения издержек организации необходимо разработать положение о премировании.

Каждый работодатель рассчитывает на то, что его работники будут трудиться продуктивно и приносить компании прибыль. Правда, немногие из них готовы действовать из одного лишь энтузиазма, поэтому дополнительное стимулирование персонала лишним не будет. Одним из инструментов мотивации работника являются премии и надбавки. На практике нередко происходит так, что система премирования и надбавок в организации действует − и действует успешно, но документально не закреплена. Ситуация довольно рискованная − возможны либо претензии со стороны государственных органов, либо конфликты с сотрудниками. Чтобы свести риск к минимуму, необходимо зафиксировать систему премирования работников в специальном локальном акте.

Положение о премировании − внутренний документ компании, позволяющий регламентировать материальное стимулирование работников. Этот документ позволит избежать конфликтов по вопросам назначения и выплаты премий.

5. Выплата дополнительных социальных льгот и выплат, т.е. введение социального пакета, также положительно скажется на персонале компании. В социальный пакет необходимо включить:

* медицинское страхование сотрудников компании и членов семьи, по желанию, в которое будут включены различные варианты медицинского обслуживания с различным объемом и качеством услуг;
* частичную оплату обучения;
* корпоративное питание и мобильную связь;
* корпоративный транспорт, который будет осуществлять доставку сотрудников на работу и с работы;
* корпоративные скидки сотрудникам для посещения спортивных секций и клубов;
* скидки на товары и услуги компании.

Все эти действия приведут к наибольшему стимулу работников, позволит пересмотреть штат сотрудников и при необходимости сократить его, при этом сохранить производительность труда, а возможно даже улучшить выработку и качество продукции. На что и нацелены данные мероприятия. Так же благодаря выше перечисленным действиям и новшествам улучшится конкурентоспособность компании, повысится эффективность труда персонала, сократиться текучесть кадров.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Производительность труда – динамичный показатель. Он имеет значение лишь в своем прогрессирующем изменении. Именно повышение производительности труда является основным условием, обеспечивающим в масштабах страны экономический рост и развитие экономики.

Социально-экономическое значение роста производительности труда заключается в следующем:

* это главный источник национального дохода и уровня жизни,
* основной трудосберегающий фактор,
* основа роста свободного времени членов общества.

На практике ПТ разделяют на:

1 Фактическую. Учитывает, сколько товаров изготовили на производстве.

2 Наличную. Показывает, какое количество можно произвести, используя ресурсы компании, если исключить простои и издержки. Это точка, к которой нужно стремиться предприятию.

3 Потенциальную. Показывает, сколько продукции можно выпустить, если улучшить условия – закупить импортные материалы, поменять оборудование, внедрить технологии.

В целом факторы, влияющие на производительность труда, представляют собой движущие силы, причины которых влияют на определенный процесс. В соответствии со степенью и характером воздействия на уровень производительности труда факторы, влияющие на производительность труда, разделяют на три группы. Среди факторов можно выделить: материально-технические, социально-психологические факторы, организационно-экономические факторы.

Анализ производительности труда представляет собой совокупность методов и приёмов, использование которых дает возможность всесторонне изучить показатель производительности труда и дать оценку деятельности предприятия в целом, отдельного подразделения или сотрудника. Анализ производительности труда на предприятии проводится в целях:

– определения и оценки уровня напряженности плана производительности труда;

– определения динамики уровня производительности труда и его сравнения с предыдущими годами;

– определения факторов, способствующих изменению производительности труда в определенных периодах;

– определения направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и роста производительности труда.

Также мы рассмотрели АО «Тандер» – это холдинг, объединяющий самую большую розничную сеть магазинов под брендом «Магнит». Компания работает по мульти форматной модели для удовлетворения потребностей разных категорий клиентов.

Труд становится более продуктивным, когда сотрудники вне зависимости от опыта и стажа работы в данной компании приносят максимальную пользу в своей должности. Рост производительности труда зависит от производственных факторов, таких как: прибыль, рентабельность, себестоимость и прочие. Производительность труда – это результат, показывающий, насколько эффективен труд в процессе производства.

В АО «Тандер» разработана собственная система оплаты труда сотрудников. Данная система была разработана в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и не противоречит нормам законодательства.

С каждым работником АО «Тандер» заключается трудовой договор, в котором установлены права и обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия по социальному страхованию, срок действия и основания для прекращения трудового договора, адреса и подписи работника и работодателя.

Для повышения производительности труда необходимо провести следующие мероприятия:

1. Рассчитать оптимальное количество сотрудников для магазинов розничной торговли сети «Магнит». Темп роста сотрудников должен быть пропорционален темпу роста общей торговой площади магазинов, тогда выручка не будет падать.
2. Следует пересмотреть способ оплаты труда.
3. Начать выплачивать премии.
4. Выплата дополнительных социальных льгот и выплат, т.е. введение социального пакета, также положительно скажется на персонале компании.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Анализ производительности труда. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/67129-analiz-proizvoditelnosti-truda-18-m5>
2. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики / В.В. Аранжин // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 523-534.
3. Андрухив, А.А. Экономические аспекты роста производительности труда / А.А. Андрухив // Моя профессиональная карьера. – 2019. – Т. 3. – № 7. – С. 39-42
4. Блинкова, О.Н. Необходимость анализа производительности труда на предприятии / О.Н. Блинкова, О.Н. Ганюта // Синергия Наук. – 2019. – № 31. – С. 222-227.
5. Годовой отчёт ПАО «Магнит» за 2021 год. – URL: <https://www.magnit.com/ru/>
6. Гершанок, А.А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда / А.А. Гершанок // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 3-1. – С. 70-72.
7. Закирьянова, Л.Р. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. – 2017. – №4.3. – С. 18
8. Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки
9. Иванов А.О. Роль повышения производительности труда при стимулировании социально-экономического развития. – URL: <https://1economic.ru/lib/100680>
10. Классификация факторов повышения производительности труда. – URL: <https://studbooks.net/1842438/ekonomika/klassifikatsiya_faktorov_povysheniya_proizvoditelnosti_truda>
11. Методика проведения анализа производительности труда. – URL: <https://schetuchet.ru/metodika-provedeniya-analiza-proizvoditelnosti-truda/>
12. Методы анализа производительности труда и показателей по труду. – URL: <https://studbooks.net/1728545/ekonomika/metody_analiza_proizvoditelnosti_truda_pokazateley_trudu>
13. Методика анализа производительности труда. – URL: <https://studopedia.org/8-168439.html>
14. Методика анализа и диагностики производительности труда работающих. – URL: <https://bstudy.net/750265/ekonomika/metodika_analiza_diagnostiki_proizvoditelnosti_truda_rabotayuschih>
15. Магнит (MGNT) численность персонала МСФО (годовые значения). – URL: https://smart-lab.ru/q/MGNT/f/y/MSFO/employees/
16. Официальный сайт АО «Тандер». – URL: <https://www.magnit.com/ru/>
17. Отчет в области устойчивого развития ПАО «Магнит» за 2020 год. – URL: https://www.magnit.com/ru/
18. Производительность труда: что это такое, как найти показатель и добиться его роста.2022. – URL: <https://blog.calltouch.ru/proizvoditelnost-truda-chto-eto-takoe-kak-najti-pokazatel-i-dobitsya-ego-rosta/>
19. Производительность труда: основные показатели, расчет и методы повышения.2021. – URL: https://bitcop.ru/blog/proizvoditelnost-truda-osnovnye-pokazateli-raschet-i-metody-povyshenija
20. Романцов А.Н. Экономическая сущность производительности труда в решении проблемы ее повышения. 2016. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-suschnost-proizvoditelnosti-truda-v-reshenii-problemy-ee-povysheniya>
21. Рузымов, Р.В. Производительность труда, как фактор роста экономики / Р.В. Рузымов // Сибирский экономический журнал. – 2020. – № 2 (10). – С. 8-11.
22. Социально-экономическое значение роста производительности труда. – URL: <https://studbooks.net/1806194/ekonomika/sotsialno_ekonomicheskoe_znachenie_rosta_proizvoditelnosti_truda>
23. Сущность и социально-экономическое значение повышения производительности труда. – URL: <http://e-educ.ru/et25.html>
24. Сущность и социально- экономическое значение повышения производительности труда. – URL: <https://studfile.net/preview/434849/page:10/>
25. Сущность и социально-экономическое значение повышения производительности труда. – URL: <https://studfile.net/preview/7704059/page:18/>
26. Факторы влияющие на производительность труда. – URL: <http://ru.solverbook.com/spravochnik/ekonomika/faktory-vliyayushhie-na-proizvoditelnost-truda/>
27. Система управления. – URL: <https://www.magnit.com/ru/corporate-governance/control-system/>
28. Тандер.Cеть магазинов «Магнит». – URL: https://www.tadviser.ru/index.php/
29. Финансовая отчетность ПАО «Магнит» за 2021 год по МСФО. – URL: <https://www.magnit.com/ru/>
30. Численность сотрудников «Магнита» в 2020 году возросла на 2%. – URL: <https://www.akm.ru/news/chislennost_sotrudnikov_magnita_v_2020_godu_vozrosla_na_2/>
31. Шестопал, А.В. Производительность труда как показатель эффективного использования персонала / А.В. Шестопал // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1.- № 2. – С. 222-224.
32. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 208 с.

