

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Производственный менеджмент»

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка организационно-технических мероприятий по повышению
производительности труда на предприятии (на примере ООО «ВАРС»)

Студент

Д. О. Анашкова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Е. Ю. Кузнецова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил студент: Д. О. Анашкова

Тема работы: Разработка организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда на предприятии (на примере ООО «ВАРС»).

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Е. Ю. Кузнецова

Цели и задачи исследования, используемые методы анализа и состав источников информации предопределили структуру работы, которая состоит из введения, трех разделов, заключения и списка использованных источников.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «ВАРС», основным видом деятельности которого является строительство жилых и нежилых зданий, автомобильных дорог и автомагистралей, инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения.

Границами исследования являются 2017-2019 гг.

Значимость работы заключается анализе и разработке организационно –технических мероприятий, на основании полученных знаний, которые приведут к повышению производительности труда на предприятии ООО «ВАРС».

Было разработано два мероприятия для достижения цели:

Первое мероприятие организационное – механизация производственной операции.

Второе мероприятие техническое – замена ряда работ, выполняемых с помощью трактора МТЗ 82 на трактор гусеничный марки 90ТГ 2008А для обеспечения снижения их трудоемкости.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы из 42. Общий объем работы, без приложений, 55 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 11, рисунков – 5.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы повышения производительности труда на предприятии.....	7
1.1 Понятие и сущность производительности труда.....	7
1.2 Факторы и резервы повышения производительности труда на предприятии.....	17
2 Анализ производительности труда в ООО «ВАРС»	24
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия	24
2.2 Анализ производительности труда персонала.....	28
3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда в ООО «ВАРС».....	40
3.1 Организационно-технические мероприятия по повышению производительности труда на предприятии.....	40
3.2 Экономическое обоснование эффективности внедрения разработанных мероприятий	44
Заключение	47
Список используемой литературы	50

Введение

В условиях функционирования современной экономической системы обеспечение долгосрочного развития хозяйствующих субъектов определяется эффективностью производства, зависящей во многом от производительности труда персонала. При этом данный фактор обуславливает также улучшение качества жизни населения и ослабление инфляционных ожиданий.

По статистике на сегодняшний день у производственных предприятий возникают проблемы с качественным распределением труда, простоем техник по причинам неисправности, неквалифицированным производственным персоналом, устаревшими технологиями, отсутствием развития компании в финансовом плане, нерациональном использовании рабочего времени, снижении рабочих дней за год на одного рабочего по причинам: болезнь, прогулы, неявки по уважительным причинам, выходные дни по распоряжению руководства, введением ряда санкций, что подчеркивает актуальность рассматриваемой темы.

Производительность труда является одним из основных критериев оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации. Данная составляющая анализа позволяет выяснить, какой объем выручки приходится на одного работника, сколько труда вложено в производство единицы товара, что покажет нам себестоимость каждой продукции и так далее. Это означает, что все показатели, формирующие производительность труда в организации, отражают эффективность использования имеющейся рабочей силы. Анализ производительности труда в динамике позволяет оценить, требуется ли обновление трудовых ресурсов, повышение их квалификации, насколько оптимален их качественный и количественный состав.

В этой связи измерение производительности труда в организации является актуальным вопросом, решение которого направлено на улучшение условий труда для персонала, на улучшение качества труда и на улучшение финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом.

Все перечисленные выше проблемы поставили цель бакалаврской работы, которая заключается в разработке организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда персонала в ООО «ВАРС».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы повышения производительности труда на предприятии;
- провести анализ производительности труда персонала ООО «ВАРС»;
- разработать мероприятия для ООО «ВАРС», направленные на повышение производительности труда персонала.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «ВАРС», основным видом деятельности которого является подготовка строительных площадок.

Предметом исследования являются факторы, оказывающие наиболее существенное влияние на производительность труда всех работников предприятия. Улучшение производительности труда приведет к росту прибыли на предприятии.

Методы исследования, теоретическая и информационная база исследования, практическая значимость работы, горизонт исследования

Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы.

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы и ее основные положения.

Первый раздел носит теоретический характер. В нем рассматриваются аспекты, раскрывающие сущность и подходы к анализу производительности труда, а также резервы ее повышения на предприятиях.

Во втором разделе работы произведен анализ организационной и экономической характеристики организации ООО «ВАРС», также проанализирована организационная структура управления предприятием, кадровый состав и производительность труда персонала производства.

Третий раздел включает в себя организационно-технические мероприятия, которые помогут добиться повышения производительности труда работников ООО «ВАРС».

В заключении сформулированы выводы по результатам проведенного исследования.

Список используемой литературы содержит учебные материалы, научные работы и публикации по теме исследования.

1 Теоретические основы повышения производительности труда на предприятии

1.1 Понятие и сущность производительности труда

Труд – это целесообразная деятельность человека, которая направлена на производство материальных и духовных благ, удовлетворяющих человеческие потребности. Эффективность труда может быть описана с помощью психофизиологических, социальных и экономических критериев.

Экономическим критерием эффективности труда является его производительность. Производительность труда зависит от результата труда работников за конкретный период времени [34]. Развитие предприятия, общества и всех его членов зависит от качества труда всего персонала предприятия [30].

От уровня и качества производительности труда зависит в значительной степени и объем выпущенной продукции, и необходимая численность основного производственного персонала, в том числе уровень его заработной платы, величина себестоимости выполняемых работ и выпускаемой продукции, прибыль предприятия.

Под производительностью живого труда понимается его способность производить в единицу времени конкретный объем продукции. Ее можно охарактеризовать как прямым, так и обратным показателями. Прямой показатель (выработка) показывает, сколько было выработано продукции за единицу времени. Обратный показатель (трудоемкость) показывает, сколько было затрачено труда на выпуск продукции в единицу времени [28]. Другими словами, можно сказать, что производительность труда зависит от того, сколько было выпущено продукции, которую производил конкретный сотрудник в конкретную единицу времени или можно сказать наоборот, сколько времени было затрачено на производство единицы товара.

В зависимости от уровня и масштабов выделяют следующие виды производительности труда (таблица 1).

Таблица 1 – Уровни производительности труда [15]

Уровень производительности труда	Характеристика труда
Индивидуальная производительность	показывает интенсивность трудовых усилий отдельно взятого сотрудника. Этот показатель отражает, насколько эффективна трудовая деятельность одного рабочего в конкретных условиях работы и технического оснащения организации
Локальная производительность	показывает, насколько эффективна деятельность занятой части населения в масштабах конкретного географического района (региона, города)
Масштабная производительность	отражает эффективность трудовой деятельности всех занятых на уровне государстве

Как было отмечено выше, производительность труда характеризуется двумя показателями: выработкой и трудоемкостью [27].

В теории и практике использования трудовых ресурсов применяют три метода определения выработки [4]:

1. Стоимостной, связанный с оценкой производительности труда в денежном выражении по величине товарной и валовой продукции. Результатом оценки может быть также условно-чистая продукция, которая оценивается как величина товарной продукции, но из стоимости вычитаются материальные затраты и сумма амортизации.

2. Натуральный, применяемый для оценки объема выпуска продукции в натуральных единицах. Данный метод является наиболее точным, однако его использование целесообразно только при производстве однородной продукции.

3. Трудовой, сопряженный с измерением объема выпускаемой продукции в единицах трудозатрат. Этот метод показывает объем затрат в нормо-часах, а не выпуск продукции. В качестве фактической величины результата в этом случае применяется трудоемкость единицы продукции, а

базой для сравнения выступает нормативная трудоемкость единицы продукции или трудоемкость единицы продукции в базисном периоде.

Исходя из изложенного, на предприятиях в планировании и учете основным является денежный метод измерения производительности труда [11].

Применяемые для измерения выработки методы обуславливают исчисление ее показателей в стоимостном, натуральном выражении и условно-натуральном выражении, а также в норма-часах [32].

При выпуске нескольких видов продукции в качестве обобщающих показателей производительности труда используются трудовые или денежные измерители. Однако в условиях нестабильной экономики использование денежных измерителей не всегда удобно, поскольку в этом случае необходимо использовать так называемые сопоставимые цены, обеспечивающие приведение стоимостных показателей к ценам базового периода с учетом прогнозируемой или действительной инфляции [13].

Следует отметить, что выработка может быть рассчитана для разных периодов [23]:

1. Для установления объема продукции или работ в расчете на один затраченный человеко-час применяется показатель среднечасовой выработки, которая определяется по формуле (1) [18]:

$$ВЧ = \frac{Q}{ФЧЧ}, \quad (1)$$

где ВЧ – среднечасовая выработка, р./ч, ед./ч;

Q – объем произведенной (реализованной) продукции, ед., р.;

ФЧЧ – фонд рабочего времени сотрудников, чел.-ч.

Величина данного показателя зависит от уровня развития техники и технологии в производстве, интенсивности труда и квалификации работников, организации труда и производства [35].

2. Для количественной характеристики объема продукции или работ в расчете на 1 отработанный человеко-день используется показатель среднедневной выработки, которая рассчитывается по формуле (2) [20]:

$$\text{ВДН} = \frac{Q}{\text{ФЧД}} \quad (2)$$

где ВДН – среднедневная выработка, р./день, ед./день;

Q – объем произведенной (реализованной) продукции, ед., р.;

ФЧД – фонд рабочего времени сотрудников в днях, дней.

В целом можно сказать, что величина среднедневной выработки определяется, прежде всего, эффективностью использования сменного времени.

Аналогичным образом путем учета продолжительности соответствующего периода определяются среднемесячная, среднеквартальная и среднегодовая выработка в расчете на 1 работника или рабочего.

Трудоемкость, которая приходится на изготовления единицы продукции и есть показатель производительности труда, который характеризует затраты рабочего времени на ее создание или выполнение операции одним рабочим или группой работников и является обратным показателем производительности, которая определяется количеством единиц продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре товаров и услуг [25].

Также, как и выработка, трудоемкость может быть рассчитана различными способами. Например, расчет затраченных человеко-часов на выпуск единицы продукции осуществляется по формуле (3) [7]:

$$T_{\text{чел.-ч.}} = \frac{\text{ФЧЧ}}{Q}, \quad (3)$$

где $T_{\text{чел.-ч.}}$ – количество человеко-часов, затраченных на производство единицы продукции, чел./ч.

Рассчитать численность работников в расчете на единицу изготовленной продукции можно по формуле (4) [6]:

$$T_{\text{чел.}} = \frac{Ч}{Q}, \quad (4)$$

где $T_{\text{чел.}}$ – численность работников на единицу произведенной продукции, чел./р., чел./ед.;

Ч – среднесписочная численность работников, чел.

Выработка зависит обратно пропорционально от трудоемкости. Они выражаются следующими формулами (5) и (6) [31].

$$B = \frac{ОП}{T}, \quad (5)$$

$$T_e = \frac{T}{ОП}, \quad (6)$$

где B – выработка;

T_e – трудоемкость;

ОП – объем производства продукции, работ либо услуг;

T – затраты труда на выпуск продукции либо работ, либо услуг в соответствующих единицах.

Из выше приведенных формул (5) и (6) можно заметить, что выработка сотрудника обратно пропорциональна трудоемкости изготовления продукции. При увеличении выработки, трудоемкость будет обратно пропорционально уменьшаться. Следовательно, изменение трудоемкости влияет на производительность труда, ведь оба эти показателя зависят от одних и тех же параметров. Таким образом, снижение трудоемкости

продукции приводит к росту производительности труда, что видно из формул (7) и (8) [33]:

$$\Delta\text{ПТ} = \frac{\Delta\text{T}\times 100}{100-\Delta\text{T}}, \quad (7)$$

где $\Delta\text{ПТ}$ – показывает прирост производительности труда к базовому уровню, %;

ΔT – показывает снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем, %.

Для выявления причин низкой или недостаточной эффективности использования предприятием трудовых ресурсов следует проводить анализ производительности труда. Он должен быть выполнен в динамике, что способствует выявлению тренда и составлению адекватных и объективных производственно-хозяйственных планов организации на предстоящие периоды [12].

Процедура анализа производительности труда включает следующие этапы [19]:

1. Расчет показателей производительности труда и их сравнение за длительный период (не менее трех лет), что позволяет выявить общую динамику и темпы изменений производительности труда.

2. Анализ факторов и их влияния на изменение производительности труда. Факторы могут быть экстенсивными (влияющими на эффективность использования рабочего времени) и интенсивными (воздействующими на производительность труда в единицу времени).

В первом случае обнаруживаются потери рабочего времени путем сопоставления показателей фактического и планового рабочего времени. Изучение же интенсивных факторов направлено на сокращение затрат труда. Для этого используются инновационные технологии, внедряются новые достижения, улучшается качество организации труда, подготовки персонала, что увеличивает эффективность использования рабочей силы [3].

Мерой труда является рабочее время. Единицы измерения у данной величины: человеко-дни или человеко-часы.

Для анализа баланса рабочего времени в целом по организации, по отдельному ее подразделению, а также отдельной категории работников рассчитываются показатели. К ним относятся: баланс рабочего времени, отчет по труду и табельному учету.

Наиболее важной целью для рационального использования рабочего времени – это найти и проанализировать причины, из – за которых происходит потеря рабочего времени. Приведем в пример несколько таких причин [14]:

- увеличение текучести кадров – происходит из – за неблагоприятных условий труда, низкой заработной платы или неквалифицированности персонала;

- прогулы – происходят в связи с болезнью или по семейным обстоятельствам;

- неявки с разрешения руководства – происходит из – за невозможности обеспечить персонал необходимыми ресурсами, например: вода, электричество;

Нашей задачей является определить, как данные вышеперечисленные действия повлияют на объем продукции и оказанных услуг.

Изменение средней продолжительности рабочего дня или изменение количества рабочих дней за год оказывает пагубное воздействие на фонд рабочего времени [2].

Необходимо сопоставить план и факт использования рабочего времени. Данный анализ поможет нам найти и понять причины, которые пагубно влияют на рабочее время.

В результате данного сопоставления возможно выявление причин, которые оказали непосредственное негативное воздействие, из – за которого происходит потеря рабочего времени. К таким причинам можем отнести: неявки на рабочее место как по уважительной причине, так и по

неуважительной причине, плохое самочувствие персонала, выходные дни по середине рабочей недели согласно разрешению администрации организации, не обеспечение работников необходимым инвентарем или материалами для производства продукции, неисправное оборудование и машины, из – за которых происходят простои [5].

При проведении анализа по качественному и рациональному использованию фонда рабочего времени

1. дается общая оценка качества рабочего времени всего персонала;
2. Указываются основные причины, которые оказывают какое-либо влияние и воздействие на использование рабочего времени, а также масштаб влияния;
3. выясняются все причины наличия потерь как целодневных, так и внутрисменных, рабочего времени.

В этом случае в качестве источников необходимой информации служат данные планового и фактического учета касаясь организации рабочего времени, данные статистического отчета по труду, а также табельного учета.

Величина фонда рабочего времени изменяется под влиянием показателей: среднесписочная численность персонала, количество дней, отработанных в среднем за год одним работником, также продолжительность рабочего дня в среднем. Данный показатель рассчитывается по формуле 8:

$$\text{ФРВ} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{П}, \quad (8)$$

где ФРВ – фонд рабочего времени, ч.;

Ч – численность работников, чел.;

Д – количества дней, отработанных одним работником в среднем за год, дней;

П – средняя продолжительность рабочего дня, ч.

Влияние факторов на изменение фактического фонда рабочего времени определяется с помощью способа абсолютных разниц:

– общей численности работников организации рабочих:

$$\Delta\text{ФРВч} = (\text{Чф} - \text{Чпл}) \times \text{Дпл} \times \text{Ппл} \quad (9)$$

– количества дней, отработанных за год одним рабочим:

$$\Delta\text{ФРВД} = (\text{Дф} - \text{Дпл}) \times \text{Чф} \times \text{Ппл} \quad (10)$$

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta\text{ФРВП} = (\text{Пф} - \text{Ппл}) \times \text{Дф} \times \text{Чф} \quad (11)$$

Интенсивность использования трудовых ресурсов осуществляется при помощи использования системы показателей производительности труда: обобщающих, частных и вспомогательных.

Обобщающие показатели включают в себя такие показатели, как:

- объем производства или реализации продукции на одного среднесписочного работника;
- объем производства или реализации продукции на 1 человека-день;
- объем производства или реализации продукции на 1 человека-час.

Данные показатели определяются и оцениваются по организации в целом. При проведении анализа оценивается динамика данных показателей, проводится сравнительный анализ и выявляются факторы, которые оказывают влияние на их изменение.

Одним из основных обобщающих показателей производительности труда является объем производства или реализации продукции на одного среднесписочного работника. Кроме среднедневной и среднечасовой выработки на величину данного показателя оказывают влияние и такие показатели как календарный план, он показывает, как долго длится рабочий

день у конкретного сотрудника, процент соотношения производственных рабочих к общей численности, количество рабочих дней за год.

Рост выхода продукции на одного работника в год происходит при увеличении среднечасовой выработки и снижении целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени.

Расчет объема реализации продукции на одного работника приведен в формуле 12.

$$B = U_d \times D \times P \times BЧ, \quad (12)$$

где U_d – доля в общей численности работников организации производственных рабочих.

Влияние факторов на изменение объема реализации продукции на одного работника осуществляется следующим образом:

– удельного веса в общей численности работников организации рабочих:

$$\Delta B_{уд} = \Delta U_d \times D_{пл} \times P_{пл} \times BЧ_{пл} \quad (13)$$

– количества дней, отработанных за год одним рабочим:

$$\Delta B_D = U_{дФ} \times \Delta D \times P_{пл} \times BЧ_{пл} \quad (14)$$

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta B_P = U_{дФ} \times D_{Ф} \times \Delta P \times BЧ_{пл} \quad (15)$$

– среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta B_{BЧ} = U_{дФ} \times D_{Ф} \times P_{Ф} \times \Delta BЧ \quad (16)$$

Таким образом, показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) позволяют осуществить сравнение величины выручки и затрат трудовых ресурсов для ее обеспечения. Это служит основанием для выявления проблем формирования и использования кадрового потенциала предприятия и установления резервов повышения эффективности труда.

1.2 Факторы и резервы повышения производительности труда на предприятии

Наиболее важным шагом в вопросе увеличения производительности труда является формирование в организации подхода для ее определения. Необходимо оценить спрос на каждый товар и направлять его в то место, где он будет более востребован и будет реализован по более выгодным условиям. В наше время мы не можем присвоить как-либо измерить единицу труда в производственных условиях.

Сперва необходимо поставить цель, чтобы понять для чего должно проводиться измерение производительности труда. В качестве таковых могут быть следующие [21]:

1. Измерять производительность труда следует для улучшения работы системы управления;
2. Измерять производительность труда следует для обеспечения более эффективной работы сотрудников, например, посредством мотивирования их величиной заработной платы;
3. Измерять производительность труда следует для выявления и резервов ее роста и тому подобное.

В силу указанных целей измерения производительности труда ошибочным считается мнение, в соответствии с которым ее результативностью считается значение абсолютно высоких, идеальных показателей [26].

Все методы оценки производительности труда, разработанные и применяемые в практической деятельности хозяйствующих субъектов, можно классифицировать на три группы [22]:

1. Многофакторные модели, основанные на расчете единого показателя, представляющего собой отношение выпуска продукции к затратам. Они, как правило, применяются для:

- расчета общего измерителя производительности труда для предприятия (например, тысяч рублей на один человеко-час, человеко-день, одного работника);
- оценки влияния сдвигов в производительности труда на доходность организации;
- анализа динамики показателей выработки и так далее.

2. Векторные модели, предполагающие замер производительности труда на основе набора различных конкурентных показателей.

Наиболее распространенными показателями оценки производительности труда организаций являются показатели выручки в расчете на [16]:

- один человеко – час;
- одного среднесписочного работника (рабочего);
- один рубль материальных затрат;
- один рубль основного капитала;
- один отработанный машино-час или нормо-час.

3. Многокритериальные методы (матрица целей). Такие методы связаны с использованием одинакового показателя для всех. Но если сравнить с первой группой, в которой предлагают единый показатель, то здесь предлагают агрегирование оценочных показателей после ранжирования и взвешивания [10].

Важным является то, что в случае применения многокритериальных методов значительная роль отводится экспертам, в связи с чем получаемые с их помощью оценки являются в определенной мере субъективными.

Оценка производительности труда в абсолютном выражении является лишь первым шагом в направлении повышения эффективности функционирования хозяйственной системы. Наиболее долгим, сложным и трудоемким процессом будет дать оценку самой динамике улучшения производительности труда. Также сложно выявить именно те факторы, которые повлияли на рост оценки, например, улучшились условия труда, ресурсы или резервы [8].

Первый этап в определении уровня производительности труда, который будет наиболее эффективным с позиции стратегического планирования, заключается в анализе возможностей организации. Это предполагает исследование возможных факторов, которые оказывают какое-либо влияние на производительность труда (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы, которые оказывают какое-либо влияние на производительность труда [37]

Существует такое понятие как «качество менеджмента». Говоря о нем, подразумевается степень автоматизации системы, структура организации, стиль и система управления, качество работы персонала, корпоративный настрой и качество выпускаемой продукции [9].

Техника и оборудования предприятия также должны развиваться. Это происходит за счет модернизации, обновления платформы или просто заменой на более новое оборудование, которое в свое время будет более

производительным и прогрессивным для достижения наиболее высокого уровня производства [40].

Для компании также важно определить свою позицию на рынке. Определение своей позиции на рынке позволяет иметь устойчивый ассортимент продукции и реализовывать эту продукцию, а также иметь перспективы для более выгодной реализации и увеличения рыночной доли.

Для стимулирования потребностей своего персонала необходимо иметь высокий уровень управления кадрами. В этом случае организация является конкурентоспособной на рынке труда, а состав ее кадров имеет такой профессионально-квалификационный и образовательный уровень, который позволяет говорить о качественном выполнении ими своих обязанностей, соблюдении дисциплины и наличии «здоровой» атмосферы в коллективе.

Если рассматривать практику, то все возможные факторы, воздействующие на производительность труда в коммерческой организации, очень связаны между собой и всего взаимодействуют. Сложной задачей является именно определение степени каждого выявленного фактора, повлиявшего на уровень и динамику исследуемого показателя [42].

Вторым важным этапом оценки производительности труда после выявления возможностей организации является выявление резервов роста (нереализованных возможностей) производительности труда. На рисунке 2 представлена классификация этих резервов [17].

К возможностям улучшения использования рабочей силы относятся условия, связанные с организацией труда, например, корректность формирования задач исполнителям, исключение дублирования задач, обеспечение условий комфортной работы без отвлекающего воздействия посторонних факторов, обеспечение материальной и моральной заинтересованности работников [36].



Рисунок 2 – Резервы повышения производительности труда [39]

Очень большую роль в организации играет рациональное использование кадров. Должно быть верно распределено рабочее время и обеспечено снижение трудоемкости. Необходимо оценить квалификацию персонала и также опыт. С учетом этих качеств можно разрабатывать системы повышения квалификации и развития кадров организации. Также для более эффективной и слаженной работы необходимо обеспечивать для сотрудников карьерный рост.

Резервы роста производительности труда связаны также с применением оборотных и основных средств для лучшего использования фондов в разрезе их мощности, времени работы, а также возможности более экономного использования товарно-материальных ценностей и иных активов [41].

Резервы роста производительности труда могут быть текущими или перспективными. Текущие резервы обычно реализуются за короткий промежуток времени. Они не требуют больших финансовых вложений и заметно сильных изменений производственных процессов на предприятии. Но совсем иначе ведут себя перспективные резервы. Они требуют больших перемен в производстве, требуют изменения бизнес-процессов, на которое затрачивается большое количество времени. Также затрачивается труд персонала, происходят финансовые вложения, модернизация оборудования и обучение рабочих.

Также можно выделить резервы запасов и резервы потерь. Резервы запаса показывают нецелесообразность использования какого-либо оборудования, либо некорректно используемого его по мощности, также неиспользуемое оборудование по полной занятости. Резервы потерь включают в себя брак на производстве, некачественно выполненную продукцию, использование энергоресурсов сверх нормы, а также простой работников [38].

Можно сделать следующие выводы: если повышать уровень труда над какой-либо продукцией, то производительность будет расти, но труд самих работников будет уменьшаться. Тем же самым временем необходимо сократить трудозатраты на единицу готовой продукции. Если посмотреть на увеличение роста труда с практической точки зрения, то появляется необходимость внедрения автоматизированных систем или иных мероприятий, которые можно разделить на 2 группы:

1. Технического характера, связанные с применением новой техники и технологий, материалов и сырья, то есть заменой труда капиталом;

2. Организационного характера, предполагающие повышение эффективности уровня организации труда, производства и управления, то есть направленные на интенсификацию труда и устранение потерь в производстве [29].

Наконец, необходимо отметить, что в настоящее время большое распространение получила концепция предельной производительности труда. В соответствии с ней дополнительный рост численности занятых приводит к замедлению темпа роста предельного продукта труда, под которым понимается объем дополнительной продукции, получаемый организацией при приеме на работу одного нового работника.

Коммерческие предприятия иногда извлекают прибыль за счет увеличения численности персонала. Но увеличивать свой штат они могут только до тех пор, пока затраты на заработную плату не превысят доход предприятия. Важно, что прибыль с конкретного продукта превышает затраты на его оплату, целесообразно увеличение численности занятых. Если же прибыль с конкретного продукта меньше затрат, то прибыль начинает сокращаться с каждым вновь принятым на работу сотрудником. В этом случае увеличение прибыли возможно лишь на основе сокращения штата [24].

Таким образом, производительность труда является одним из важнейших факторов обеспечения и роста эффективности функционирования предприятий. В связи с этим исследование ее уровня и динамики представляет экономически обоснованную и объективную необходимость. В соответствии с темой ВКР анализ производительности труда исследуемой организации будет проведен во втором разделе работы, что позволит выявить факторы и резервы ее роста.

2 Анализ производительности труда в ООО «ВАРС»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «ВАРС» (именуемое в дальнейшем ООО «ВАРС») создано 3 декабря 2009 г.

ООО «ВАРС» является коммерческой организацией, уставный капитал которой состоит из номинальной стоимости долей ее участников. Его величина на конец 2019 г. составляет 10 т. р.

Юридический адрес предприятия: 460018, Оренбургская область, г. Оренбург, ул. Самолетная, д. 5.

Основной вид деятельности ООО «ВАРС» - подготовка строительной площадки (43.12). Дополнительных видов деятельности 31.

ООО «ВАРС» – коммерческая организация по подготовке строительных площадок. Предприятие осуществляет свою деятельность на рынке около 11 лет.

ООО «ВАРС» присвоены ИНН 5612071617, КПП 561201001, ОКПО 63187548, ОГРН 1095658027850.

В сложных условиях рынка предприятию позволяют стабильно работать: постоянный поиск и внедрение новых технологий, современный научно-технический уровень производства, высокий профессионализм и ответственность персонала.

Вся деятельность служб и отделов, их внутрипроизводственные связи закреплены в положениях. Численный состав каждого подразделения или введения в организационную структуру того или иного исполнителя зависит от назначения структурного звена, объема выполняемых работ и определяется в соответствии с установленными нормативами численности.

Дальше будет рассмотрена организационная структура управления ООО «ВАРС» (Рисунок 3).



Рисунок 3 – Схема организационной структуры управления ООО «ВАРС»

Из рисунка 3 видно, что возглавляет организацию директор, который организует всю работу, распоряжается имуществом и средствами, заключает договоры.

У организации Директором человеком происходит руководство всем предприятием. Он свои распоряжения отдает непосредственно адресует заместителю директора по производству, по совместительству главному инженеру, начальнику отдела кадров, главному бухгалтеру, но самостоятельно контролирует всю коммерческую деятельность, например как выполнение своих обязательств перед налоговой, банками и контрагентами в лице поставщиков и клиентов.

Директор анализирует и дает оценку по финансово-хозяйственной деятельности организации.

Главным бухгалтером ООО «ВАРС» обеспечивается соответствие действующему законодательству проводимых хозяйственных операций, контроль за движением имущества и выполнением обязательств. При возникновении разногласий между руководителем и главным бухгалтером по вопросам проведения отдельных операций документы по ним принимаются с

письменного распоряжения руководителя к исполнению и который несет за последствия проведения подобных операций всю полноту ответственности.

Организационная структура управления ООО «ВАРС» относится к типу линейно – функциональных структур. В ней присутствуют три уровня управления.

Преимуществом организационной структуры управления ООО «ВАРС» является то, что у руководителя имеются все виды полномочий, полная власть и единоличное осуществление руководства. Но зато начальник и будет нести ответственность за все результаты корпоративной деятельности.

Следует проанализировать насколько эффективно ООО «ВАРС» ведет свою финансовую деятельность (Таблица 2).

Таблица 2 – Техничко-экономические показатели деятельности ООО «ВАРС»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм. (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм. (+/-)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка, тыс. руб.	134558	144120	147105	9562	107,11	2985	102,07
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	127455	133900	136988	6445	105,06	3088	102,31
3. Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	7103	10220	10117	3117	143,88	-103	98,99
4. Управленческие расходы, тыс. руб.	236	254	256	18	107,63	2	100,79
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	112	123	126	11	109,82	3	102,44
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	6755	9843	9735	3088	145,71	-108	98,90
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	453	476	474	23	105,08	-2	99,58
8. Основные средства, тыс. руб.	9041	9165	9215	124	101,37	50	100,55
9. Оборотные активы, тыс. руб.	72 242	40 542	33 510	-31700	56,12	-7032	82,66
10. Среднесписочная численность ППП, чел.	43	39	38	-4	90,70	-1	97,44

Продолжение таблицы 2

11. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	17493	17474	17610	-19	99,89	136	100,78
12 Среднегодовая выработка работающего, тыс. руб.	3129,26	3695,38	3871,18	566,13	118,09	175,80	104,76
13 Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	406,81	448,05	463,42	41,24	110,14	15,37	103,43
14 Фондоотдача	14,88	15,72	15,96	0,84	x	0,24	x
15 Оборачиваемость активов, раз	1,86	3,55	4,39	1,69	x	0,84	x
16 Рентабельность продаж, %	5,02	6,83	6,62	1,81	x	-0,21	x
17 Рентабельность производства, %	5,29	7,33	7,09	2,04	x	-0,24	x
18 Затраты на рубль выручки, руб.	0,95	0,93	0,93	-0,02	98,09	0,00	100,23

Анализируя данные таблицы 2, можно сказать о том, что в 2018 г. экономическое положение ООО «ВАРС» по сравнению с 2017 г. значительно улучшилось, что говорит об эффективности деятельности ООО «ВАРС». Об этом свидетельствует рост таких показателей как: выручки от продажи организации на 7,11 %, прибыли от продаж на 45,71 %, чистой прибыли на 5,08 %, уровня рентабельности продаж с 5,02 % до 6,83 %. Рост выработки на фоне снижения численности персонала предприятия говорит о росте его производительности труда. Сокращение стоимости оборотных средств при одновременном увеличении скорости их оборота свидетельствует о росте эффективности их использования. Рост заработной платы на 10,14 % заслуживает положительной оценки.

Однако в 2019 г. по сравнению с 2018 г. произошло незначительное снижение эффективности деятельности ООО «ВАРС». Так, величина прибыли от продаж за счет роста себестоимости продаж снизилась на 1,10 %, величина чистой прибыли снизилась на 0,42 %, снизился и уровень продаж с 6,83 до 6,62 %. Оптимизация расходов, проводимая в обществе, привела к сокращению численности работников на 1 чел. или на 2,56 %. Увеличение производительности труда, оборачиваемости активов, фондоотдачи

свидетельствует об эффективности использования предприятием рабочей силы, средств и предметов труда. Рост заработной платы составил 103,43 %.

Динамика финансовых результатов ООО «ВАРС» за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 4.

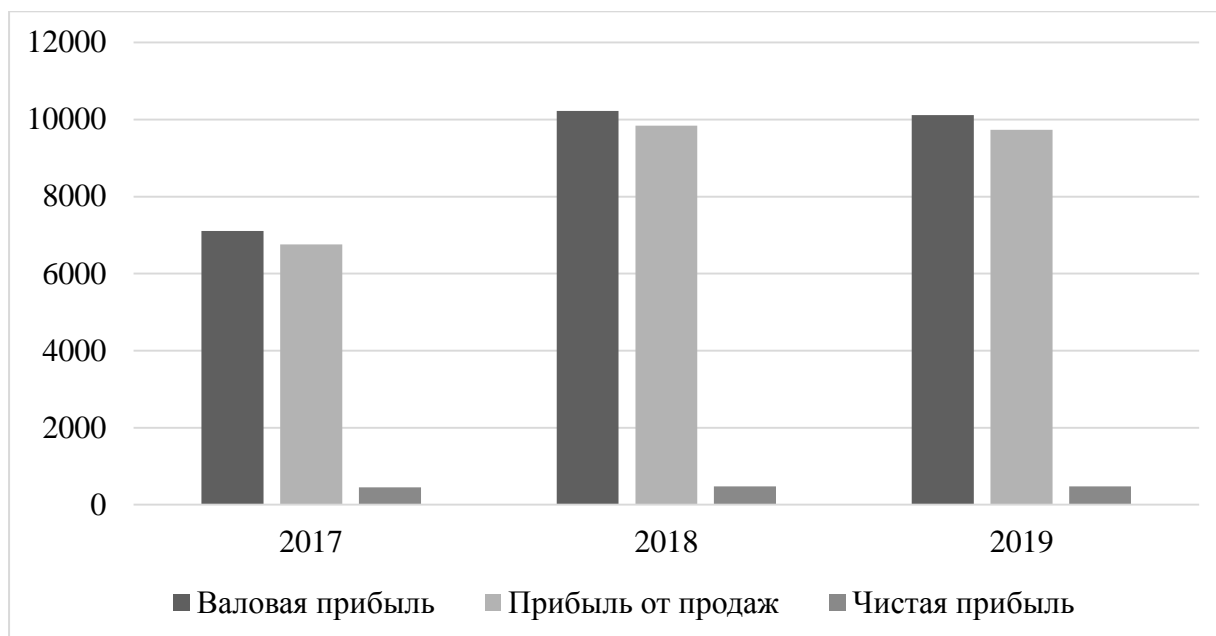


Рисунок 4 – Динамика финансовых результатов ООО «ВАРС» за 2017-2019 гг.

Обобщая результаты анализа, следует сделать вывод об эффективности деятельности ООО «ВАРС» на протяжении рассматриваемого периода.

2.2 Анализ производительности труда персонала

В таблице 3 представлены показатели движения персонала в ООО «ВАРС» за 2017-2019 годы.

Анализируя данные таблицы 3, можно отметить, что изменение численности персонала ООО «ВАРС» в 2019 г. отличается от 2018 г. В 2017 г. и в 2019 г. численность выбывших превысила численность принятых. Коэффициент текучести персонала в 2017 г. был самым высоким и составил

0,63. В 2018 г. значение данного коэффициента составило 0,36, в 2019 г. – 0,45.

Таблица 3 – Динамика показателей движения персонала в ООО «ВАРС»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников на начало года, чел.	49	43	39	-6	87,76	-4	90,70
Принято работников, чел.	23	10	16	-13	43,48	6	160,00
Выбыло работников, чел.	29	14	17	-15	48,28	3	121,43
в том числе по причинам текучести	27	14	17	-13	51,85	3	121,43
Среднесписочная численность работников на конец года, чел.	43	39	38	-4	90,70	-1	97,44
Коэффициент оборота по приему	0,53	0,26	0,42	-0,28	47,94	0,16	164,21
Коэффициент оборота по выбытию	0,67	0,36	0,45	-0,32	53,23	0,09	124,62
Коэффициент текучести персонала	0,63	0,36	0,45	-0,27	57,17	0,09	124,62
Общий коэффициент оборота	1,21	0,62	0,87	-0,59	50,89	0,25	141,12

В целях разработки решений, которые помогут использовать рабочее время более рационально требуется также найти и выделить причины потерь рабочего времени, которые определяются по данным анализа использования рабочего времени.

Таблица 4 – Рабочее время в ООО «ВАРС» и его использование

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Нормативная продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	0	100,00	0	100,00

Продолжение таблицы 4

Количество рабочих дней в году в соответствии с производственным календарем, дней	247	247	247	0	100,00	0	100,00
Средняя продолжительность в организации рабочего дня, ч	7,93	7,85	7,95	-0,08	98,99	0,1	101,27
Средняя продолжительность в организации рабочего года, дней	221	217	225	-4	98,19	8	103,69
Коэффициент использования в организации рабочего дня	0,99	0,98	0,99	-0,01	98,99	0,01	101,27
Коэффициент использования в организации рабочего периода	0,89	0,88	0,91	-0,02	98,19	0,03	103,69
Интегральный коэффициент	0,89	0,86	0,91	85,32	97,2	0,04	105,01

Данные таблицы 4 свидетельствуют о том, что на протяжении рассматриваемого периода 2017-2019 гг. в ООО «ВАРС» рабочее время используется неэффективно. В результате снижения средней продолжительности рабочего дня до 7,93 ч в 2017 г., 7,85 ч в 2018 г., 7,95 ч в 2019 г. коэффициент использования рабочего дня составил 0,99 пункта; 0,98 пункта; 0,99 пункта, соответственно. Фактическое количество отработанных дней в организации меньше нормативного на величины целодневных потерь, поэтому коэффициент использования рабочего периода составил 0,89 пункта; 0,88 пункта; 0,91 пункта, соответственно.

Интегральный коэффициент, который учитывает использование рабочего дня и рабочего периода на протяжении 2017-2019 гг. составил: в 2017 г. – 0,89 пункта; в 2018 г. – 0,86 пункта, в 2019 г. – 0,91 пункта.

Трудовые ресурсы и полнота их использования оцениваются с помощью системы показателей. К ним относятся: количество отработанных дней и часов одним рабочим, фонд рабочего времени и степень его использования. В таблице 5 представлен расчет полноты использования трудовых ресурсов в ООО «ВАРС» за 2017-2019 гг.

Таблица 5 – Использование рабочего времени за 2017-2019 гг.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	43	39	38	-4	90,70	-1	97,44
Отработано за год одним работником, дней	221	217	225	-4	98,19	8	103,69
Отработано за год одним работником, ч	1753	1703	1789	-49,08	97,20	85,3	105,01
Средняя продолжительность рабочего дня в организации, ч.	7,93	7,85	7,95	-0,08	98,99	0,1	101,27
Годовой фонд рабочего времени работников организации, ч.	75359	66435	67973	-8924	88,16	1538	102,31
Номинальный фонд рабочего времени работников, ч	84968	77064	75088	-7904	90,70	-1976	97,44
Отклонение годового фонда рабочего времени работников организации от установленного годового фонда рабочего времени работников, ч	9609	10629	7116	1020	110,62	-3514	66,94

Положительное изменение средней продолжительности рабочего дня или изменение количества рабочих дней за год окажет благополучное воздействие на фонд рабочего времени.

В ООО «ВАРС» в 2018 г. по сравнению с 2017 г. фактический фонд рабочего времени уменьшился на 8924 ч или на 11,84 %; в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличение составило 1538 ч или 2,31 %. Влияние факторов на изменение фактического фонда рабочего времени определим с помощью способа абсолютных разниц:

– общей численности работников организации рабочих:

$$\Delta\text{ФРВч} = (38 - 43) \times 221 \times 7,93 = -8762 \text{ ч};$$

– количества дней, отработанных за год одним рабочим:

$$\Delta\text{ФРВд} = (225 - 221) \times 38 \times 7,93 = 1205 \text{ ч};$$

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta\text{ФРВп} = (7,95 - 7,93) \times 38 \times 225 = 171 \text{ ч}.$$

Исходя из этого, можно сказать, что сокращение фонда рабочего времени на 8762 ч за период 2017-2019 гг. произошло за счет сокращения среднесписочной численности работников организации на 5 чел. Также изменилось количество дней, которые были отработанные одним работником за год, оно изменило в положительную сторону на 4 дня, что и дало благоприятный результат по увеличению фонда рабочего времени на 1205 ч. Рост средней продолжительности рабочего дня с 7,93 ч в 2017 г. до 7,95 ч. в 2019 г., способствовало увеличению фонда рабочего времени на 171 ч.

За счет влияния вышеперечисленных факторов отклонение фактического фонда рабочего времени от установленного в целом составило: за 2017 г. – 9609 ч, за 2018 г. – 10629 ч, за 2019 г. – 7116 ч.

Оценка уровня производительности труда осуществляется с помощью применения системы как обобщающих показателей, так и частных, вспомогательных.

Таблица 6 – Наличие и эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «ВАРС»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	43	39	38	-4	90,70	-1	97,44
Общее количество отработанного времени за год, чел-ч.	75359	66435	67973	-8924	88,16	1538	102,31
Объем продаж, тыс. руб.	134558	144120	147105	9562	107,11	2985	102,07
Выполнено работ в расчете на 1 работника, тыс. руб.	3129,26	3695,38	3871,18	566,13	118,09	175,80	104,76
Выполнено работ в расчете на 1 чел.-час, тыс. руб.	1,79	2,17	2,16	0,38	121,49	-0,01	99,76
Среднегодовая заработная плата работника, тыс. руб.	406,81	448,05	463,42	41,24	110,14	15,37	103,43

Анализируя данные таблицы 6 можно сказать о том, что эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «ВАРС» в 2018 г. по сравнению с 2017 г. возросла на 18,09 % (на одного работника) и на 21,49 % (на один чел.-час.); в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 4,76 %. Однако выработка продукции на один чел.-час. в 2019 г. по сравнению с 2018 г. снизилась на 0,24 %.

Зарплата одного работника ООО «ВАРС» в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась, темп роста составил 110,14 %. Данный показатель ниже темпа роста производительности труда. В 2019 г. по сравнению с 2018 г. значение первого показателя составило 103,43 %, что также отличается от темпа роста производительности труда.

Опережающий рост производительности труда по сравнению с зарплатой присутствует при соблюдении корректных экономических пропорций фонда заработка. Также есть показатель, который характеризует коэффициент опережения роста производительности труда над ростом

средней заработной платы сотрудников, который определяет некое соответствие. С точки зрения вложений в персонал и отдачи труда коэффициент отдачи должен быть больше 1, иначе предприятие работает неэффективно.

$$K_0 = \frac{I_{\text{ПТ}}}{I_{\text{ЗП}}}, \quad (17)$$

где $I_{\text{ПТ}}$ – индекс изменения производительности труда;

$I_{\text{ЗП}}$ – индекс изменения заработной платы.

$$\text{за 2018 г. } K_0 = \frac{1,18}{1,10} = 1,07,$$

$$\text{за 2019 г. } K_0 = \frac{1,05}{1,03} = 1,02.$$

В ООО «ВАРС» за 2018 г. коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с зарплатой составляет 1,07 пункта; за 2019 г. – 1,02 пункта, что заслуживает положительной оценки в деятельности организации.

Изменения соотношений производительности труда и средней заработной платы определяют показатель - экономию (перерасход) фонда заработной платы.

$$\bar{\Phi}\text{Э}_{\text{ЗП}} = \Phi\text{ЗП} \cdot \frac{I_{\text{ЗП}} - I_{\text{ПТ}}}{I_{\text{ЗП}}}, \quad (18)$$

где $\bar{\Phi}\text{Э}_{\text{ЗП}}$ – экономия (перерасход) фонда заработной платы, тыс. руб.;

$\Phi\text{ЗП}$ – фонд заработной платы, тыс. руб.

Определим экономию или перерасход фонда заработной платы в ООО «ВАРС» за 2018 и 2019 гг.

$$\text{за 2018 г. } \bar{\Phi}\text{Э}_{\text{ЗП}} = 17474 \cdot \frac{1,10 - 1,18}{1,1} = -1271 \text{ тыс. руб.},$$

$$\text{за 2019 г. } \overline{\text{ФЭ}}_{\text{ЗП}} = 17610 \cdot \frac{1,03-1,05}{1,03} = -342 \text{ тыс. руб.}$$

На рисунке 5 представлены темпы изменения производительности труда и заработной платы в ООО «ВАРС» за период 2017-2019 гг.

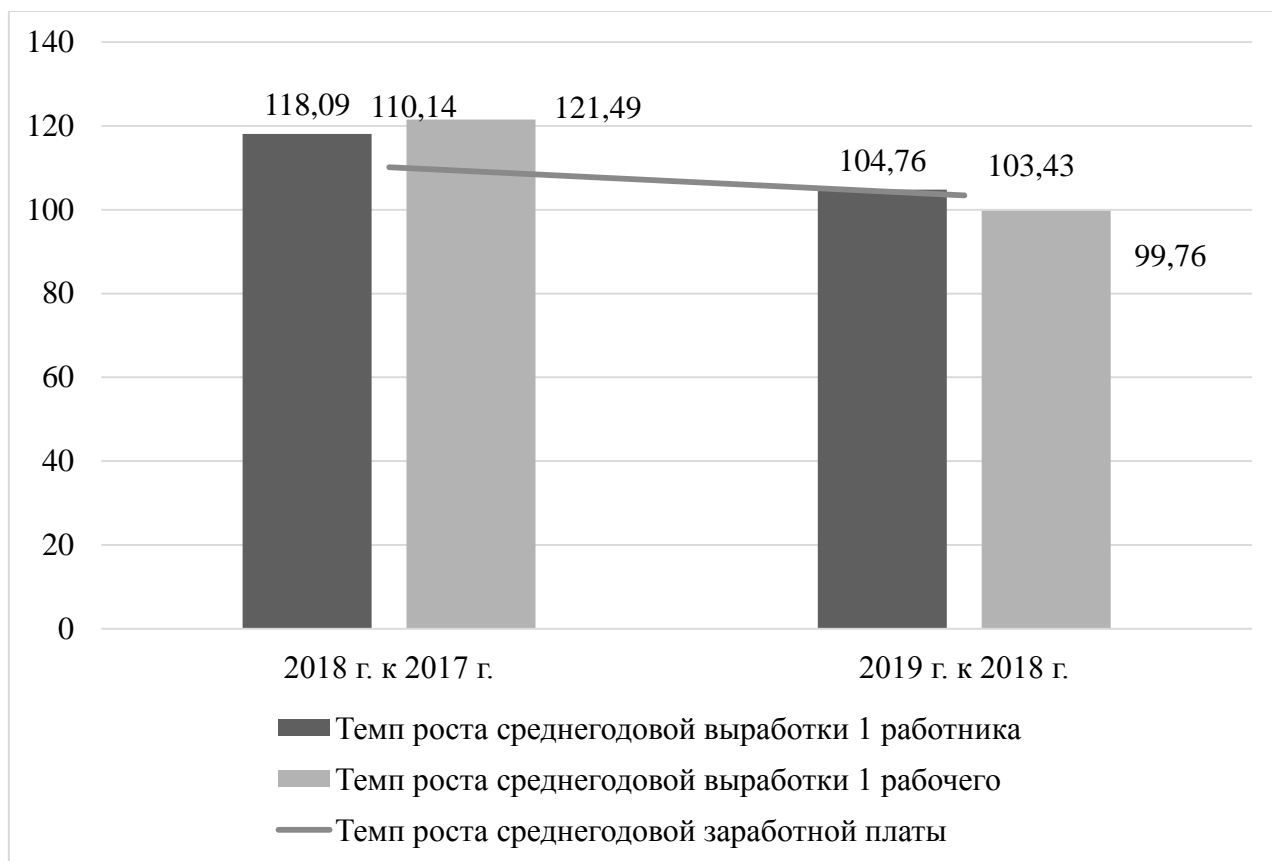


Рисунок 5 – Изменение производительности труда и заработной платы в ООО «ВАРС» за период 2017-2019 гг.

Полученные расчеты показывают, что за 2018 г. экономия фонда заработной платы составила 1271 тыс. руб., за 2019 г. – 342 тыс. руб.

Определим влияние вышеуказанных факторов на объем реализации продукции на одного работника ООО «ВАРС» способом абсолютных разниц. В таблице 7 представлены исходные данные для проведения факторного анализа.

Таблица 7 – Исходные данные для проведения факторного анализа изменения производительности труда

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение			
				2018-2017 гг.		2019-2018 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	43	39	38	-4	90,70	-1	97,44
Среднесписочная численность рабочих, чел.	34	30	29	-4	88,24	-1	96,67
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,79	0,77	0,76	-0,02	97,29	-0,01	99,21
Отработано дней одним рабочим за год, дн.	221	217	225	-4	98,19	8	103,69
Отработано часов всеми рабочими, ч.	59586	51104	51874	-8482	85,76	770	101,51
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,93	7,85	7,95	-0,08	98,99	0,1	101,27
Объем реализации продукции, тыс. руб.	134558	144120	147105	9562	107,11	2985	102,07
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	3129	3695	3871	566,13	118,09	175,8	104,76
Выработка рабочего:							
среднегодовая, тыс. руб.	3958	4804	5073	846,41	121,39	268,59	105,59
среднедневная, руб.	17908	22138	22545	4230,61	123,62	406,58	101,84
среднечасовая, руб.	2258	2820	2836	561,94	124,88	15,67	100,56

Среднегодовая выработка одного работника повысилась на 742 тыс. руб. в 2019 г. по сравнению с 2017 г. Ниже покажем как на данное изменение влияли факторы:

– удельного веса в общей численности работников организации рабочих:

$$\Delta Вуд = -0,03 \times 221 \times 7,93 \times 2258 = -109 \text{ тыс. руб.}$$

– количества дней, отработанных за год одним рабочим:

$$\Delta ВД = 0,76 \times 4 \times 7,93 \times 2258 = 55 \text{ тыс. руб.}$$

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ВП = 0,76 \times 225 \times 0,02 \times 2258 = 8 \text{ тыс. руб.}$$

– среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ВВЧ = 0,76 \times 225 \times 7,95 \times 578 = 788 \text{ тыс. руб.}$$

Проведенный анализ показывает, что на увеличение среднегодовой выработки одного работника в 2019 г. по сравнению с 2017 г. повлияло положительное изменение практически всех факторов. Исключение составляет снижение удельного веса рабочих в общей численности работников организации на 0,03 пункта, что рост привело к сокращению выработки на 109 тыс. руб.

Фактор, который оказал самое большое влияние – это увеличение среднечасовой выработки одного рабочего. Среднечасовая выработка составила 578 руб. и среднегодовая выработка составила 788 тыс. руб..

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сказать о следующем:

- на протяжении рассматриваемого периода 2017-2019 гг. в ООО «ВАРС» рабочее время используется не совсем эффективно. Интегральный коэффициент, который учитывает использование рабочего дня и рабочего периода на протяжении 2017-2019 гг. составляет в 2017 г. – 0,89 пункта; в 2018 г. – 0,86 пункта, в 2019 г. – 0,91 пункта;
- сокращение фонда рабочего времени за период 2017-2019 гг. на 7386 ч произошло за счет сокращения среднесписочной численности работников на 5 чел;
- отклонение фактического фонда рабочего времени от установленного за счет изменения количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня составило: за 2017 г. – 9609 ч, за 2018 г. – 10629 ч, за 2019 г. – 7116 ч.;

- эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «ВАРС» возросла в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 18,09 % (на одного работника) и на 21,49 % (на один чел.-час.); в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 4,76 %;
- заработная плата в 2018 г. по сравнению с 2017 г. возросла на 10,14 %, в 2019 г. по сравнению с 2018 г. значение данного показателя составило 103,43 %;
- за 2018 г. коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с зарплатой составляет 1,07 пункта; за 2019 г. – 1,02 пункта, что заслуживает положительной оценки в деятельности организации;
- в 2018 г. экономия фонда заработной платы составила 1271 тыс. руб., в 2019 г. – 342 тыс. руб.
- наибольшее влияние на рост выработки одного работника, а именно увеличение на 788 тыс. руб. оказало увеличение среднечасовой выработки рабочих с 2258 до 2836 руб.

В 2019 г. по сравнению с 2018 г. в плане обеспечения рационального уровня производительности труда и использования персонала в ООО «ВАРС» наметились незначительные негативные тенденции.

В 2019 г. по сравнению с 2017 г. среднегодовая выработка одного работника увеличилась на 742 тыс. руб. Для того, чтобы в последующие годы не происходило снижение производительности труда в целом по организации необходимо разработать мероприятия, направленные на ее повышение.

Одним из этапов в подготовке строительной площадки является расчистка территории и демонтаж старых строений, который может осуществляться как с использованием ручного труда, так и с привлечением техники.

В ООО «ВАРС» сложилась ситуация, когда при подготовке строительной площадки в плане разборки деревянных и прочих строений, погрузки и разгрузки материалов от их демонтажа работа осуществляется

вручную в силу отсутствия у рабочих требуемой квалификации для работы с мини–погрузчиком.

Длительность процесса главный недостаток при выборе ручной разборки зданий и сооружений. И, зачастую, даже наличие большого количества работников не спасает ситуации, так как работы должны проводиться поэтапно.

Вторым, но не менее важным фактором является стоимость демонтажных работ. Ручной труд всегда дороже, а помноженный на увеличенные сроки может обойтись весьма не дешево. Поэтому при выборе этого метода только из-за возможности повторного использования строительных материалов, всегда стоит учитывать насколько это выгодно.

Для эффективного осуществления демонтажа возможно использование мини-погрузчиков. Мини-погрузчики – незаменимая техника на любом предприятии, где регулярно требуется транспортировка, погрузка и выгрузка грузов. Компактные модели способные легко выполнить свои функции даже в ограниченных пространствах, на узких местностях.

Увеличение производительности труда работников ООО «ВАРС» возможно достигнуть за счет внедрения мероприятий, связанных с:

- обучением работников общества работе на погрузчиках при демонтаже конструкций;
- внедрением в процесс производства средств труда, которые способствуют снижению времени выполнения работ, росту производительности труда.

В следующем разделе будут продемонстрированы мероприятия организационно-технического характера, направленные на увеличение производительности труда персонала ООО «ВАРС».

3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда в ООО «ВАРС»

3.1 Организационно-технические мероприятия по повышению производительности труда на предприятии

Насколько грамотно используются трудовые ресурсы организации во многом определяется эффективность ее деятельности.

Для повышения производительности труда в ООО «ВАРС» при выполнении работ по расчистке территории, при подготовке строительных площадок предлагаем использование следующих организационно-технических мероприятий:

1. механизацию производственной операции: разборка деревянных, каменных и прочих строений, погрузка и разгрузка материалов от их демонтажа;
2. замену ряда работ, выполняемых с помощью трактора МТЗ 82 на трактор гусеничный марки 90ТГ 2008А для обеспечения снижения их трудоемкости.

Ранее приведенный анализ показал, что снижение выработки работников организации происходит за счет снижения удельного веса рабочих. Одним из видов деятельности рабочих организации с наибольшими затратами времени является расчистка территории. Труд, который используется на данном участке, в основном ручной. Главным минусом ручного труда является наименьшая эффективность. В результате происходит отставание от оговоренных сроков по выполнению работ. Внедрение современных способов управления при выполнении работ является резервом для увеличения скорости производства. Применение механизированного метода расчистки территории способствует повышению производительности труда, а также сокращению времени выполнения заказов.

Среди основных плюсов - использования мини-погрузчиков, выгодно отличающих их от аналогичных технических средств, можно назвать следующие:

- небольшие размеры и высокий уровень маневренности, позволяющие работать в ограниченном пространстве, где не смогут функционировать крупногабаритные машины;
- универсальность и функциональность, благодаря которой они могут быть использованы при выполнении работ широкого профиля и отлично заменяют собой другие инструменты и машины;
- возможность оснащения дополнительным оборудованием, позволяющим выполнять узкоспециальные действия.

В ООО «ВАРС» имеется погрузчик марки Ant-1000, однако в виду недостаточной квалификации рабочих данная техника не используется.

Для того, чтобы данное мероприятие было реализовано необходимо обучить рабочих ООО «ВАРС» для использования мини-погрузчика.

Обучение будет производиться в ООО «Центр профессиональной подготовки кадров», расположенном в г. Оренбург.

В таблице 8 представлены затраты по внедрению мероприятия.

Таблица 8 – Затраты на проведение обучения в 2020 году

Наименование	Кол-во часов	Стоимость 1 часа обучения, руб.	Период	Затраты, руб.
1	2	3	4	5
Лекционные занятия	25	457,4	2020 год	11435
Практические занятия	38	464,5	2020 год	17651
Итого:				29086

Согласно представленного расчета затраты по обучению машинистов работе на мини-погрузчике составляют 29086 руб.

Рассмотрим второе мероприятие по повышению производительности труда.

В качестве второго мероприятия по повышению производительности труда в ООО «ВАРС» предлагается заменить часть работ, выполняемых трактором марки МТЗ-82 на трактор гусеничный марки 90ТГ 2008А.

Зачастую, верхний слой грунта содержит большое количество строительного или растительного мусора. Первоначально с помощью техники производится снятие верхнего слоя грунта: зачистка площадки строительства от древесно-кустарниковой растительности, пней, камней и валунов. Тяжелой техникой – тракторами необходимо осуществлять удаление крупных деревьев, выкорчевывать пни вместе с корневой системой. Деревья удалять валкой с корнями или спиливанием.

В ООО «ВАРС» при подготовке строительной площадки используется трактор марки МТЗ-82, который выполняет различные работы с навесными, полунавесными и прицепными машинами и орудиями.

Применение трактора марки МТЗ-82 весьма многообразно: валка деревьев, выкорчевка пней, расчистка поверхностей; выравнивание грунта; засыпка траншеи; участие в планировке мест для площадей и дорог; зачистка откосов; перемещение грунта; снятие верхнего почвенного слоя; выравнивание, перемещение горных пород и грунта.

Хотя области использования техники МТЗ-82 разнообразны, они подходит далеко не всегда. Как результат – невыполнение необходимых работ в срок.

Для повышения производительности труда и качества выполняемых работ необходимо использовать более мощные тракторы-бульдозеры с большим тяговым усилием и массой более 10 тонн, оснащенных полунавесной дисковой бороной, работающих с растительностью в 3-4 метра и установленной трелевочно-корчевальной лебедкой. Помимо этого, предложенное мероприятие сократит время выполнения заказов.

Технические характеристики трактора гусеничного марки 90ТГ 2008А представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Технические характеристики трактора гусеничного марки 90ТГ 2008А

Мотор	Дизельный
Система охлаждения	Воздушная
Мощность	250
Расход горючего	230 г/кВт/ч
Рабочий объем двигателя	22,6 л
Вес	2 600 кг
Насосные агрегаты	НШ-250 НШ – 50УЗ – Л
Цилиндры отвального устройства	2 шт.
Цилиндры рыхлителя	2 шт.
Цилиндры регулирования угла резания	2 шт.
Отвал ножей	Полусферический
Ширина ножевого отвала	4, 86 м
Высота отвала	1, 82 м
Подъем отвала	1530 мм
Погружение в грунт ножа отвала	650 мм
Погружение в грунт ножа отвала	650 мм
Угол смещения отвального устройства	12
Вес	7030 т
Оборудование рыхлителя	
Зубья	1
Подъем рыхлителя	950 мм
Заглубление в грунт	1380 мм
Вес	6, 489 т
Общие параметры агрегата	
Габариты	9,33x4,762x4,23
Скорость	Три режима: 3,5/2,9; 6,4/5,4; 13,0/10,8
Вес трактора	41,8 т
Усилие воздействия гусеничных лент на почву	1,127 кГс/см ²
Скорость	Три режима: 3,5/2,9; 6,4/5,4; 13,0/10,8
Вес трактора	41,8 т
Усилие воздействия гусеничных лент на почву	1,127 кГс/см ²

Данная техника состоит из базовых деталей, представленных машиной – основой, отвалом, толкающей рамой, системой управления. Оснащена дополнительным оборудованием: зубьями, открьлками, уширителями, откосниками. У трактора гусеничного имеется отвал, структура которого напоминает ковш (гребень) обычного экскаватора.

В этом случае такая техника способна к выполнению комплексных заданий:

- снимать с поверхности грунт и перемещать его по площадке;

- засыпать котлованы и различные рвы;
- выравнивать поверхности;
- возводить насыпи, в том числе из твердого материала;
- создавать котлованы под фундамент;
- штабелировать и смешивать нерудные материалы;
- очищать территорию, выкорчевывать кустарник;
- убирать снег и расчищать гололед.

Трактор гусеничный марки 90ТГ 2008А стоимостью 3584,9 тыс. руб. приобретен ООО «ВАРС» в лизинг в АО «Россагролизинг» сроком на 96 месяцев без первоначального взноса [1]. Погашение стоимости трактора будет осуществляться с 2021 года ежегодно в сумме 448 тыс. руб. в год в виде амортизационных отчислений.

3.2 Экономическое обоснование эффективности внедрения разработанных мероприятий

Проведем расчет экономической эффективности при использовании предложенного первого мероприятия, а именно: обучение рабочих работе на мини-погрузчике.

Таблица 10 – Длительность работ по расчистке территории при использовании погрузчика

Время, затраченное на выполнение работы	Разборка деревянных строений, ч	Погрузка материалов, ч	Разгрузка, ч
До внедрения мероприятия	14	8	8
После внедрения мероприятия	10	6	8

Произведенные расчеты показали, что время на выполнение работы уменьшается. Длительность выполнения данного вида работ после внедрения мероприятий составляет 24 ч.

Экономия времени по сравнению с 2019 годом составит 6 ч.

Снижение трудоемкости составит:

$$T = (30 - 24) / 30 \times 100 = 20,0 \%$$

Условная экономия численности основных рабочих составит:

$$\text{Эч} = 20,0 \times 29 / (100 + 20,0) = 4,8 \%$$

Прирост производительности труда в целом по ООО «ВАРС» составит:

$$\Delta\Pi\tau = 100 \times 4,8 / (38 - 4,8) = 14,46 \%$$

Исходя из выше приведенных расчетов представленное предложение способствует росту производительности труда в ООО «ВАРС» в целом на 14,46 %. Применение его в деятельность ООО «ВАРС» можно считать целесообразным с экономической стороны.

На втором этапе определим эффективность следующего мероприятия – замена ряда работ, выполняемых с помощью трактора МТЗ 82 на трактор марки 90ТГ 2008А и проведем расчет экономической целесообразности данной замены.

В таблице 11 проведем расчет экономической эффективности внедрения работы погрузчика на работах по разборке деревянных, каменных и прочих строений.

Снижение трудоемкости очистки территории в результате замены техники на более мощную составит:

$$T = (8 - 6) / 8 \times 100 = 25,0 \%$$

Годовой экономический эффект при текущих затратах в размере 448 тыс. руб. составит 1170,8 тыс. руб., что скажется положительно на

производительности труда данной организации, она увеличится на 33,3%.

Данный расчет приведен в таблице 11.

Таблица 11 – Расчет экономической эффективности при внедрении мероприятия

Показатель	Формула расчета	Расчет
Прирост производительности труда в результате снижения трудоемкости, %	$\Delta\Pi_{\text{ттр}} = 100 \times a / (100 - a)$	$\Delta\Pi_{\text{ттр}} = 100 \times 25,0 / (100 - 25,0) = 33,3$
Условное высвобождение численности в результате роста производительности труда, чел.	$\Xi_{\text{ч}} = \Delta\Pi_{\text{ттр}} \times \text{Чисх} / (100 + \Delta\Pi_{\text{ттр}})$	$\Xi_{\text{ч}} = 33,3 \times 3 / (100 + 33,3) = 0,7$
Прирост производительности труда в целом по предприятию в результате снижения трудоемкости, %	$\Delta\Pi_{\text{т}} = 100 \times \Xi_{\text{ч}} / (\text{Ч}_{\text{общ}} - \Xi_{\text{ч}})$	$\Delta\Pi_{\text{т}} = 100 \times 0,7 / (38 - 0,7) = 1,88\%$
Экономия по заработной плате, тыс. руб.	$\Xi_{\text{з/п}} = \text{З}_{\text{ср}} \times \Xi_{\text{ч}}$	$\Xi_{\text{з/п}} = 0,7 \times 463,42 = 324,4$
Экономия по обязательным страховым взносам, тыс. руб.	$\Xi_{\text{осв}} = \Xi_{\text{з/п}} \times \text{Н}_{\text{осв}}$	$\Xi_{\text{осв}} = 324,4 \times 0,30 = 97,3$
Экономия по условно-постоянным расходам, тыс. руб.	$\Xi_{\text{упр}} = ((\text{УПР} / \text{Op1}) - (\text{УПР} / \text{Op2})) \times \text{Op2}$	$\Xi_{\text{упр}} = ((26028 / 147105) - (26028 / 153871)) \times 153871 = 1197,1$
Экономия условно-годовая от внедрения разработанного мероприятия, тыс. руб.	$\Xi_{\text{у-г}} = \Xi_{\text{з/п}} + \Xi_{\text{осв}} + \Xi_{\text{упр}} - \text{З}_{\text{тек}}$	$\Xi_{\text{у-г}} = 324,4 + 97,3 + 1197,1 - 448 = 1170,8$
Годовой экономический эффект от внедрения разработанного мероприятия, тыс. руб.	$\Xi_{\text{год}} = \Xi_{\text{у-г}}$	$\Xi_{\text{год}} = 1170,8$

Исходя из вышеизложенного можно сказать об экономической целесообразности применения данного предложения в деятельность ООО «ВАРС».

Заключение

Проведя анализ эффективности труда персонала ООО «ВАРС», можно сделать следующие выводы.

Экономическим критерием эффективности труда работников является его производительность, которая представляет собой результативность за определенный период затрат труда работников. Уровень и динамика производительности труда оказывают влияние как на развитие общества в целом, так и на уровень благосостояния всех членов общества.

Показатели производительности труда (выработка и трудоемкость) позволяют осуществить сравнение величины выручки и затрат трудовых ресурсов для ее обеспечения. Это служит основанием для выявления проблем формирования и использования кадрового потенциала предприятия и изыскания резервов повышения эффективности трудовых процессов.

ООО «ВАРС» – коммерческая организация по подготовке строительных площадок.

Рост следующих показателей: рентабельность продаж, выручка от продажи, чистая прибыль и прибыль от продаж говорит о том, что в 2018 г. экономическое положение ООО «ВАРС» по сравнению с 2017 г. значительно улучшилось. Исходя из этого, мы можем сказать, что деятельность предприятия ООО «ВАРС» была прибыльной за 2016-2019, также мы можем это наблюдать из организационно-экономических показателей. Рост выработки на фоне снижения численности персонала предприятия говорит о росте его производительности труда. Сокращение стоимости оборотных средств при одновременном увеличении скорости их оборота свидетельствует о росте эффективности их использования.

В 2019 г. по сравнению с 2018 г. произошло незначительное снижение эффективности деятельности ООО «ВАРС» за счет снижения величина прибыли от продаж, величины чистой прибыли и уровня продаж.

Увеличение производительности труда, оборачиваемости активов, фондоотдачи свидетельствует об эффективности использования в обществе рабочей силы, средств и предметов труда.

Проведенный анализ эффективности использования трудовых ресурсов показал, что:

- на протяжении приведенного периода 2017-2019 гг. в ООО «ВАРС» рабочее время используется не совсем эффективно. Интегральный коэффициент, который учитывает использование рабочего дня и рабочего периода на протяжении 2017-2019 гг. составляет в 2017 г. – 0,89 пункта; в 2018 г. – 0,86 пункта, в 2019 г. – 0,91 пункта;
- сокращение фонда рабочего времени за период 2017-2019 гг. на 7386 ч произошло за счет сокращения среднесписочной численности работников на 5 чел.;
- отклонение фактического фонда рабочего времени от установленного за счет изменения количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня составило: за 2017 г. – 9609 ч, за 2018 г. – 10629 ч, за 2019 г. – 7116 ч.;
- эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «ВАРС» возросла в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 18,09 % (на одного работника) и на 21,49 % (на один чел.-час.); в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 4,76 %. Однако выработка продукции на один чел.-час. в 2019 г. по сравнению с 2018 г. снизилась на 0,24 %;
- заработная плата в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась на 10,14 %, в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 3,43 %;
- за 2018 г. коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с зарплатой составляет 1,07 пункта; за 2019 г. – 1,02 пункта, что заслуживает положительной оценки в деятельности организации;
- в 2018 г. экономия фонда заработной платы составила 1271 тыс. руб., в 2019 г. – 342 тыс. руб.

– значительное влияние на рост выработки одного работника на 788 тыс. руб. оказало увеличение среднечасовой выработки рабочих с 2258 до 2836 руб.

В 2019 г. по сравнению с 2017 г. среднегодовая выработка одного работника снизилась за счет снижения удельного веса рабочих в общей численности работников организации на 109 тыс. руб. Для изменения ситуации необходимо разработать мероприятия, направленные на повышение производительности труда рабочих.

Для повышения производительности труда в ООО «ВАРС» при выполнении работ по расчистке территории при подготовке строительных площадок предложены организационно-технические мероприятия:

1. механизация производственной операции: разборка строений, погрузка и разгрузка материалов от их демонтажа;

2. замена ряда работ, выполняемых с помощью трактора МТЗ 82 на трактор гусеничный марки 90ТГ 2008А для обеспечения снижения их трудоемкости.

Длительность работ по расчистке территории при использовании погрузчика время на выполнение работы уменьшается и составляет 24 ч. В результате первое мероприятие способствует росту производительности труда в целом по ООО «ВАРС» на 14,46 %.

При замене ряда работ, выполняемых трактором МТЗ 82 на трактор марки 90ТГ 2008А снижение трудоемкости в результате замены техники на более мощную составит 25 %, что способствует увеличению производительности труда в целом по организации на 33,3 %, годовой экономический эффект при текущих затратах в размере 448 тыс. руб. составит 1170,8 тыс. руб.

Вывод предложенные мероприятия экономически целесообразны и способствуют повышению производительности труда в ООО «ВАРС».

Список используемой литературы

1. Акционерное общество Росагролизинг [Электронный ресурс] : URL: <https://www.rosagroleasing.ru/> (дата обращения: 30.05.2020)
2. Алиев И. М. Экономика труда : Учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2017. 671 с.
3. Асалиев А. М. Экономика труда. М. : Инфра-М, 2018. 312 с.
4. Бараненко С. П. Экономика и социология труда : учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения. М. : Рос. Акад. предпр., 2018. 434 с.
5. Вайсбурд В. А. Экономика труда : учебное пособие. М. : Омега-Л, 2018. 312 с.
6. Гелета И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. Рн/Д : Феникс, 2019. 448 с.
7. Гелета И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. РнД : Феникс, 2017. 247 с.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. М. : Норма, 2017. 328 с.
9. Дейнека А. В. Управление персоналом организации. М. : Дашков и Ко, 2017. 288 с.
10. Дубровин И. А. Экономика труда: учебник. М. : Дашков и К, 2017. 232 с.
11. Казакова Ф. К. Экономика и социология труда. М. : МГИУ, 2017. 48 с.
12. Какаулин С. П. Экономика безопасного труда : учебно-практическое пособие. М. : Альфа-Пресс, 2018. 192 с.
13. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда: учебник. М. : Инфра-М, 2018. 160 с.
14. Коробко В. И. Охрана труда : учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. 239 с.

15. Костюченко Т. Н. Экономика труда : учебное пособие. Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. 165 с.
16. Кульбовская Н. К. Экономика охраны труда (разработка концепции государственного управления охраной труда). М. : Экономика, 2018. 247 с.
17. Лапочкина С. В., Алмазова Е. С. Компетентностный подход к профессиональному отбору персонала // Успехи современной науки. 2017. № 4. С. 128 - 130.
18. Лясников Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. - М. : КноРус, 2017. 128 с.
19. Лясников Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. М. : КноРус, 2018. 288 с.
20. Мазин А. Л. Экономика труда : учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 623 с.
21. Мазин А. Л. Экономика труда. М. : ЮНИТИ, 2018. 623 с.
22. Маслова В. М. Управление персоналом. М. : Юрайт, 2017. 496 с.
23. Михалкина Е. В. Экономика труда : учебник. М. : Риор, 2017. 144 с.
24. Моисеева Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие. Саратов : Вузовское образование, 2017. 139 с.
25. Мостаков Д. В. Мотивация и стимулирования труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Издательство «Юрайт», 2018. 314 с.
26. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда (для бакалавров). М. : КноРус, 2018. 352 с.
27. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2017. 423 с.
28. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учебное пособие. М. : ИЦ РИОР, 2018. 160 с.
29. Рофе А. И. Экономика труда (для бакалавров). М. : КноРус, 2017. 256 с.

30. Стрелкова Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 351 с.
31. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда». М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 423 с.
32. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2020)
33. Управление персоналом : учебное пособие ; под ред. А. А. Литвинюка. М. : Юрайт, 2017. 500 с.
34. Управление персоналом : учебное пособие ; под ред. П. Э. Шлендер. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319 с.
35. Федорова Н. В. Экономика труда (для бакалавров) : учебник. М. : КноРус, 2018. 64 с.
36. Чижова Л. С. Инновационная экономика : занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. М. : Экономика, 2017. 430 с.
37. Щепакин М. Б. Экономика труда: учебник. М. : Магистр, 2017. 256 с.
38. Экономика и социология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата ; под ред О. В. Кучмаевой. М. : Издательство «Юрайт», 2018. 256 с.
39. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров; под ред. В. М. Масловой. М.: Издательство «Юрайт», 2019. 539 с
40. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры ; под ред. И. М. Алиева. М. : Издательство «Юрайт», 2018. 203 с.
41. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство «Юрайт», 2018. 259 с.
42. Яковенко Е. Г. Экономика труда : учебное пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319 с.