

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического
и транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е. В. Кашина
« ____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01.05.09 «Экономика предприятий и организаций
(автомобильный транспорт)»

Повышение производительности труда работников предприятия (на примере ОАО «Автоколонна №1967»)

Пояснительная записка

Руководитель	_____	доцент, канд. экон. наук	К. А. Катушонок
	подпись, дата		
Выпускник	_____		К. А. Нацаренус
	подпись, дата		
Нормоконтролер	_____		К. А. Катушонок
	подпись, дата		

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты производительности труда на предприятии.....	5
1.1 Производительность труда: понятие и сущность, современное состояние в России.....	5
1.2 Производительность труда: факторы и управление.....	12
1.3 Способы и методы определения производительности труда.....	21
2 Анализ производительности труда работников предприятия.....	Ошибка! Закладка не определена.
Закладка не определена.	
2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.2 Анализ финансовой деятельности предприятия.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.3 Анализ производительности труда работников предприятия.....	Ошибка! Закладка не определена.
3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда работников предприятия.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.1 Направления повышения производительности труда работников.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.2 Влияние технико-эксплуатационных факторов на производительность труда.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.3 Экономическая эффективность мероприятий по повышению производительности труда работников предприятия....	Ошибка! Закладка не определена.
Заключение.....	33
Список использованных источников.....	34
Приложение АБухгалтерский баланс.....	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение БОтчет о финансовых результатах.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из главных факторов производственной деятельности предприятия любой отрасли является труд и его результаты. Как известно, соотношение результатов и затрат труда представляет собой производительность труда.

Производительность труда – важный оценочный показатель, основной критерий эффективности предприятия. В зависимости от разных факторов производительность труда может, как повышаться, так и понижаться.

К факторам, повышающим производительность труда, относят: организацию производства, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование модернизации оборудования, и др.

Рост производительности труда позволяет наращивать объемы производства, снижать себестоимость выпускаемой продукции или выполняемых работ, создавать все необходимые условия для будущего развития экономики страны.

Таким образом, повышение производительности труда на предприятии невозможно без рациональной организации анализа показателей производительности труда и предложению мероприятий, направленных на повышение эффективности труда.

Положение производительности труда на предприятиях определяет уровень конкурентоспособности товаров или услуг на определенном рынке, а также место страны в мировом экономическом сообществе.

Россия отстает по производительности труда от других стран, в большей мере из-за отсутствия серьезных стимулов к её повышению. На сегодняшний день производительность труда в России – один из ключевых вопросов экономического развития страны. Поэтому, особенно остро стоит проблема исследования производительности труда и выявления резервов ее роста, в связи с этим тема данной дипломной работы в настоящее время приобретает особую актуальность.

Целью выпускной квалификационной работы является повышение производительности труда работников предприятия.

Для достижения обозначенной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты производительности труда на предприятии: понятие и сущность производительности труда;
- изучить состояние производительности труда в России;
- рассмотреть факторы и основы управления производительности труда;
- рассмотреть способы и методы определения производительности труда;
- изучить деятельность предприятия;
- проанализировать производительность труда на предприятии;
- предложить мероприятия по повышению производительности труда на предприятии;
- оценить экономическую эффективность мероприятий по повышению производительности труда на предприятии.

Предметом исследования является производительность труда работников ООО «Автоколонна 1967-МП».

Объектом исследования является ООО «Автоколонна 1967-МП», специализирующееся на оказании автотранспортных услуг (перевозок).

Теоретической основой ВКР являются работы отечественных и зарубежных авторов.

Основным источником практического материала, использованного при написании ВКР, являются отчетные данные, методические разработки,

плановые расчеты по вопросам производительности труда и путей ее повышения.

1 Теоретические аспекты производительности труда на предприятии

1.1 Производительность труда: понятие и сущность, современное состояние в России

Производительность труда характеризует долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда [67].

Производительность труда выступает в качестве фактора конкурентоспособности экономики не только отдельных регионов и предприятий, но и страны в целом [64].

Проблемы производительности труда стали интересовать экономическую науку ещё во второй половине XIX века, когда в США её начали рассчитывать в натуральном выражении на одного производственного рабочего. Затем перешли к расчету производительности труда в денежном выражении. С конца 1950-х гг. производительность труда начали рассчитывать с учетом действия не только рабочих, но и всего персонала, как на промышленных предприятиях, так и на предприятиях других отраслей экономики [67].

Во второй половине XX века производительность труда стали использовать в качестве инструмента анализа и планирования производства, однако расчет производительности в разных странах существенно отличался.

В России отношение к производительности труда на всех этапах истории было различно:

- в советское время производительность труда выступала в качестве основного показателя определения результативности производства;

- в процессе перехода к рыночным отношениям экономики (с 1992 г.) роль производительности труда существенно изменилась (данный показатель стал дополнительным по отношению к эффективности, уступив показателям прибыльности и рентабельности).

На сегодняшний день экономика России характеризуется значительно более низким уровнем производительности труда, чем в развитых странах, и в целом ряде развивающихся стран.

В настоящее время производительность труда используют как показатель эффективности труда.

Наиболее распространенные определения понятия «эффективность труда», это [22]:

- отношение полученного результата (эффекта) к затратам труда;
- степень результативности труда, уровень результативности выполнения рабочих операций или результативность труда (деятельности работника, трудовой деятельности людей).

Под производительностью труда чаще всего понимают степень эффективности трудовых затрат работника в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени определенное (большее или меньшее) количество продукции [62].

Очень часто в различных учебниках и научных статьях понятия «эффективность труда» и «производительность труда» отождествляют друг с другом. Однако, есть ученые, которые считают, что производительность труда выступает измерителем эффективности труда.

Так, Д. Скотт Синк утверждает, что производительность труда – это часть системы измерения эффективности труда. Он выделяет следующие критерии эффективности труда: производительность труда, качество, действенность, прибыльность, внедрение новшеств, экономичность, качество трудовой деятельности[62].

Из вышесказанного следует, что понятие «эффективность труда» более широкое по смыслу, чем «производительность труда». И далее в работе будем принимать производительность труда как основной показатель, который характеризует эффективность использования человеческих ресурсов в процессе производства на предприятии.

Вопросы производительности труда характеризуются большинством авторов, но основы учения о производительности труда были заложены А.Смитом и Д.Риккардо, которые находили зависимости между готовым продуктом, числом работников и силой используемых ими производительных сил. Позже К.Маркс и Ф. Энгельс определили, что рост производительности труда определяет экономический, политический и духовный прогресс общества.

Современные научные подходы к определению производительности труда представлены на рисунке 1.1.

Горфинкель В.Я.	<ul style="list-style-type: none"> • производительность труда характеризует эффективность совокупных затрат труда в материальном производстве, определяемых количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени
Ткаченко В.П.	<ul style="list-style-type: none"> • производительность труда – это эффективность целесообразной деятельности человека, отражающая соединение рабочей силы со средствами производства и результативность ее функционирования
Бабуров Р.В.	<ul style="list-style-type: none"> • производительность труда – это эффективность затрат живого труда на производство потребительной стоимости (товаров и услуг), при исчислении которых необходим также учет использования других видов ресурсов овеществленных в средствах производства
Сиротина Т.П. Ильенкова С.Д. Адамов В.Е.	<ul style="list-style-type: none"> • производительность труда – это производительность живого труда, его способность производить в единицу времени определенное количество продукции
Мостова В.Д. Яковенко Е.Г. Христолюбова Н.Е.	<ul style="list-style-type: none"> • производительность труда – это степень плодотворности, результативности целесообразной деятельности людей в процессе производства товаров и услуг в течение определенного времени

Рисунок 1.1 – Современные научные подходы к определению производительности труда

Как видно по рисунку 1.1, в различных определениях производительности труда основной категорией является труд.

Труд – это сознательная, целесообразная, созидательная и легитимная деятельность, свойственная человеку. Труд направлен на сознание благ, предназначенных для удовлетворения потребностей людей [72].

В трудовом процессе используются следующие составляющие: предметы труда (на которые направлен труд), средства труда (с помощью которых воздействуют на предмет труда), и рабочая сила (деятельность человека).

Результатом трудового процесса выступает благо (товары или услуги).

Определяя экономическое содержание производительности труда, необходимо отметить, что в трудовом процессе используется как живой, так и овеществленный (прошлый) труд. Живой труд используется в производстве данной продукции и в данный конкретный период времени. Прошлый труд предполагает использование созданной ранее продукции (сырья, материалов и др.) в производстве новой продукции.

Соответственно, существуют следующие понятия [48]:

- производительность индивидуального труда (только живого), которая представляет собой сравнение объема выпущенной продукции с величиной затраченного труда (живой труд создает не только новую потребительную стоимость, но и переносит рабочее время овеществленного производства на вновь создаваемую продукцию);

- производительность общественного труда (живого и прошлого), которая представляет собой отношение темпов роста национального дохода к темпам роста численности сотрудников в области материального производства;

- локальная производительность труда (средняя производительность по ограниченному кругу работников: бригаде, цеху, предприятию или отрасли).

Сущность повышения производительности труда заключается в следующем: часть живого труда в продукте снижается, а часть овеществленного труда возрастает, но так, чтобы общая сумма труда, состоящая в единице продукции, снижалась [15].

На этапе НТП, с ростом механизации и автоматизации производства одновременно уменьшаются затраты живого и прошлого труда на единицу продукции, но затраты живого труда уменьшаются в большей мере, и поэтому, доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается.

Производительность труда представляет собой важнейший экономический показатель деятельности предприятия. Это связано с тем, что рост производительности труда позволяет предприятию получать большие результаты при неизменной численности работников. Данные о величине производительности труда необходимы для [78]:

- информирования как руководства и подразделений предприятия, так и органов власти;
- формирования отчетности о производительности труда;
- проведения оценки и мотивации персонала;
- проведения анализа эффективности труда персонала;
- проведения сравнения деятельности предприятия с другими предприятиями и отраслями экономики.

С точки зрения народного хозяйства повышение производительности труда указывает на [51]:

- рост ВВП, ВНП и ВНД;
- рост фондов накопления и потребления;
- формирование базы для расширенного воспроизводства;
- формирование базы для регулирования социальных проблем, повышения уровня и качества жизни населения;
- формирование базы для экономического роста страны.

Необходимо отметить, что в стране с наивысшей производительностью труда самый высокий уровень жизни населения.

На сегодняшний день Россия значительно отстает по значению производительности труда от таких индустриально развитых стран, как: Англия, Германия, Франция, США и др. [64].

Издание Market Watch провело исследование, оценив ВВП на душу населения и значение производительности труда.

По результатам исследования Россия опустилась на две позиции в 2017 г. по сравнению с 2016 г. – с 32-го на 34-е место, уступив Чили и Польше. Производительность труда в России составила менее \$5,6 в час, хуже только в Мексике [55].

Так, мексиканцы работают больше всего по времени – 2 228 часов в год, тогда как россияне – 1 928 часов в год. В Европе же люди работают по времени намного меньше.

Страны с самой высокой производительностью труда представлены на рисунке 1.2.

1	• Люксембург — \$67,8/час
2	• Норвегия — \$52/час
3	• Швейцария — \$49,6/час
4	• Дания — \$37,8/час
5	• Исландия — \$36,1/час
6	• США — \$33,7/час
7	• Австралия — \$33,36/час
8	• Ирландия — \$33,32/час
9	• Нидерланды — \$31,4/час
10	• Швеция — \$31/час

Рисунок 1.2 – Страны с самой высокой производительностью труда

Как видно по рисунку 1.2, в начале рейтинга находятся Люксембург и Норвегия. Разрыв между Россией и лидирующими по производительности труда странами очень большой: в Люксембурге за 1 час работы вырабатывается около 100 долларов ВВП, а в России – около четверти от данного значения.

Президент России В.В. Путин в 2017 году отметил, что на сегодняшний день производительность труда – один из ключевых вопросов экономического развития страны. Президент предложил создать центр компетенций на федеральном уровне, где будет решаться следующая задача: использование мирового опыта и лучших отечественных идей в повышении производительности труда. Это должно помочь в достижении цели: повышение производительности труда на 5-6% в год [63].

При положительном результате осуществления данной цели возрастет эффективность экономики и работы предприятий, появятся новые рабочие места, и вырастет заработная плата.

Повышение производительности труда в России должно происходить за счет снятия экономических и административных барьеров, стимулирования предприятий, технологического обновления, и т.д.

Важно также знать, что главным фактором возрождения экономики России за последние 10 лет выступил рост производительности труда – на 6% ежегодно и 2/3 прироста ВВП. В среднем производительность труда в России изменилась с 18% от уровня США до 26%. В целом же, производительность труда увеличилась в 1,7 раза, что сократило отставание от США [66].

Таким образом, несмотря на то, что за последние 10 лет производительность труда в России имела положительную динамику, она все ещё низкая, по сравнению с другими странами. Поэтому, в планах у России на ближайшие 10 лет – повышение производительности труда.

Для того чтобы определить чем вызвана низкая производительность труда, необходимо проанализировать отечественный рынок труда [90]:

- миграция (фактом является то, что подавляющее большинство мигрантов – это кадры с низкой квалификацией и плохим знанием русского

языка, тогда как образованные и высококвалифицированные кадры уезжают из нашей страны);

- продолжительность жизни и низкая рождаемость (в России средняя продолжительность жизни – 57,7 лет для мужчин и 71,2 года для женщин, и прогнозы говорят о дальнейшем сокращении численности населения и увеличении работников «в возрасте»);

- здоровье (известно, что производительность труда здоровых людей выше на 20%; на здоровье рабочего персонала влияет настроение, стрессоустойчивость, недостаточная физическая активность, сверхурочная работа и т.д.);

- образование (наша страна относится к лидерам по доле населения с высшим образованием – 54% россиян, однако проблема заключается в низком качестве образования – около 90% всех навыков, получаемых в высших учебных заведениях, не соответствуют требованиям работодателей);

- менталитет (работодатели заинтересованы в привлечении трудолюбивых, добросовестных, честных и ответственных работников, с адекватной самооценкой, тогда как для современных соискателей характерны эгоцентризм, завышенные требования к оплате труда и карьере. Менталитет населения нашей страны характеризуется оправдыванием нарушения дисциплины, пьянства и т.д.).

Итак, учитывая особенности рынка труда России, предприятиям, для повышения мер по производительности труда, необходимо усовершенствовать свою кадровую политику, участвовать в государственных и общественных проектах по решению проблем с демографией, образованием, здоровьем населения.

На изменения производительности труда оказывает влияние множество различных факторов.

1.2 Производительность труда: факторы и управление

При оценке производительности труда и разработке мероприятий по повышению производительности труда требуется знание факторов, которые оказывают влияние на величину производительности труда.

Влияние факторов всегда проявляется при некоторых условиях, вызываемых различными обстоятельствами (природными, социально-экономическими и т.д.) – условиями изменения производительности труда.

Факторы производительности труда – это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих причин, которые оказывают влияние на обуславливающее изменение производительности труда.

По глобальной классификации факторы производительности труда подразделяют на внутренние и внешние [75].

Внутренние факторы связаны с численностью занятых в экономике, техническим уровнем оснащенности предприятия, энерговооруженностью труда, средней реальной заработной платой и др. Внутренние факторы оказывают непосредственное влияние на производительность труда.

Внешние факторы существуют вне контроля предприятия – общегосударственные и общеэкономические факторы (законодательство, политика, рыночная инфраструктура, природные ресурсы и другое). Внешние факторы являются косвенными и воздействуют опосредованно.

Чаще всего государственная политика сдерживает рост производительности труда за счет высоких тарифов на налоги, что создает «тяжелые» административные процессы, усложненные, требующие много времени, и приводящие к непредсказуемым результатам.

Более подробно рассмотрим такие внутренние факторы, как устаревшая техника и нехватка квалифицированных кадров.

Устаревшая техника приводит к высокому износу основных фондов. Чаще всего, вовремя обновлять технику предприятию не позволяет отсутствие финансовых ресурсов.

Большинство работодателей в нашей стране оценивают обеспеченность своих предприятий кадрами как удовлетворительную, а ведь для значительного

увеличения производительности труда важно иметь специалистов высокого уровня. Поэтому, предприятиям необходимо инвестировать в развитие высоких профессиональных навыков и компетенций своих сотрудников.

Рассмотрим также внутренние факторы производительности труда, учитывая специфику транспортной отрасли.

Внутренние факторы, оказывающие влияние на производительность труда в транспортной отрасли представлены на рисунке 1.3.

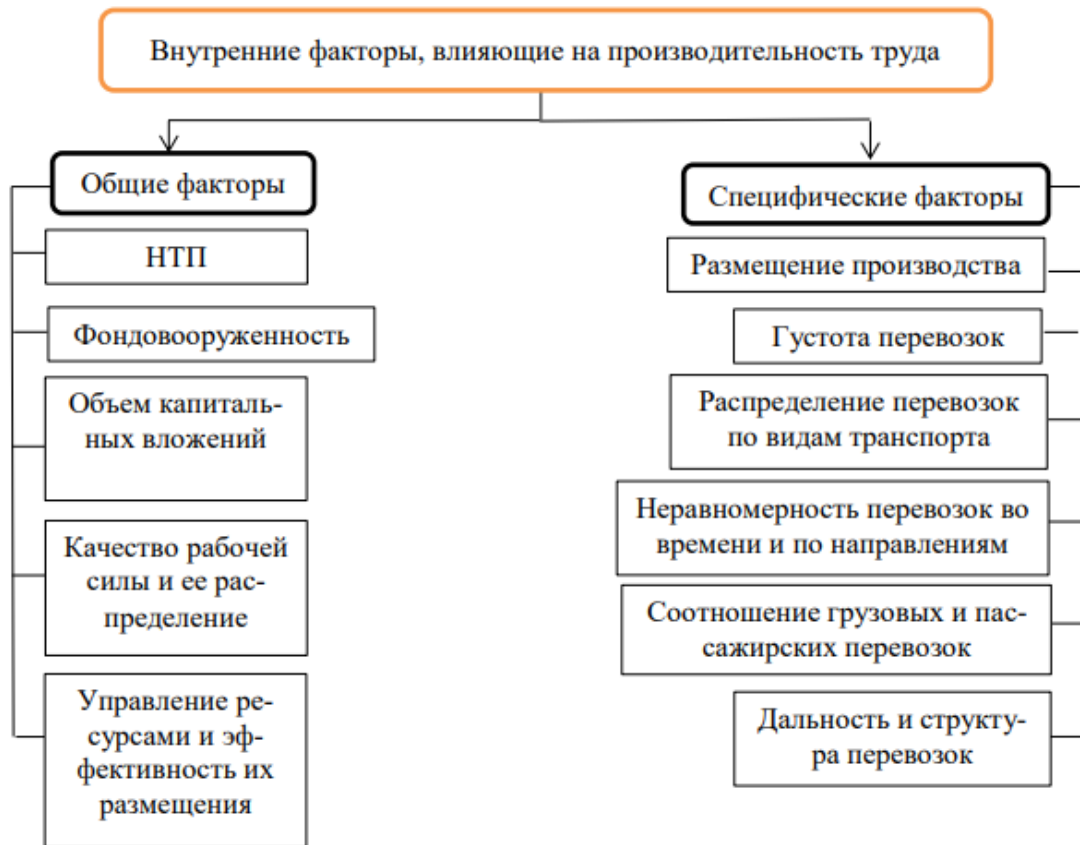


Рисунок 1.3 – Внутренние факторы, оказывающие влияние на производительность труда в транспортной отрасли

Из рисунка 1.3 видно, что главным специфическим фактором, оказывающим влияние на производительность труда, выступает густота перевозок. При увеличении густоты перевозок (если даже показатели использования подвижного состава остаются неизменными) производительность труда повышается.

Производительность труда также повышается за счет:

- увеличения объемов перевозок (пассажиروоборота или грузооборота);
- улучшения использования имеющихся технических средств (подвижного состава);
- совершения грузовых перевозок в большей мере, чем пассажирских (т.к. трудозатраты на 1 пасс.-км выше, чем на 1 т-км).

Влияние факторов различно: некоторые обеспечивают весомый и долгосрочный эффект, а некоторые – кратковременный. Также разные факторы требуют различных затрат, поэтому любому предприятию важно расставить приоритеты в выборе факторов изменения производительности труда [77].

В России факторы изменения производительности труда классифицируют как факторы:

- регионально-экономические;
- экономико-географические;
- ускорения НТП;
- экономические;
- структурных сдвигов;
- социальные;
- организационные.

К регионально-экономическим факторам относят изменения природно-климатических условий, сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов и др.

К экономико-географическим факторам относят наличие местных производственных ресурсов, ресурсов рабочей силы, электроэнергии и воды, а также рельеф местности, расстояние до коммуникаций и др.

Факторы ускорения НТП связаны с изменением технического уровня производства, внедрением новой или совершенствованной техники и технологии, использованием автоматизированных систем на предприятии, изменением парка и модернизацией оборудования, изменением качества сырья и применением новых видов материалов и др.

На сегодняшний день НТП является основой всестороннего развития производительности труда. Следовательно, важно направлять инвестиции на внедрение новых технологий в производство и на перевооружение техники. Данные факторы имеют преимущества: экономия труда и материалов, рост качества товаров и услуг, снижение себестоимости.

К экономическим факторам относят совершенствование структуры управления, организацию производства и труда, планирование и управление кадрами и др.

Факторы структурных сдвигов характеризуют сдвиги в процессе производства. К ним относят: изменение объема и структуры производства; изменение доли покупных комплектующих изделий, изменение удельного веса отдельных видов продукции, изменение спроса на товары и услуги и др.

К социальным факторам относят человеческий фактор, сокращение объемов монотонного, вредного и тяжелого труда, изменение качественного уровня подготовки персонала, изменение отношения работников к труду, стиль и способы руководства, улучшение морально-психологического климата в коллективе и др.

Организационные факторы представляют собой совокупность мер по созданию эффективного управления персоналом и трудом (от этого производительность труда зависит напрямую). К данным факторам относят поиск месторасположения предприятия, выбор сферы деятельности, установление целей и задач, организационной структуры и т.д. После создания предприятия к данным факторам можно отнести: расширение объема поставок, изменение фонда рабочего времени, сокращение потерь от брака продукции, снижение числа работников, не выполняющих нормы и др.

Классификация факторов повышения производительности труда по месту воздействия:

- внутрипроизводственные факторы;
- отраслевые факторы.

Внутрипроизводственные факторы действуют на предприятиях всех областей народного хозяйства, это: рост технического уровня производства, рост эффективности управления, усовершенствование организации производства и труда, изменение структуры производства и его объема и др.

Отраслевые факторы производительности труда представляют собой специализацию, концентрацию и комбинирование, освоение новых производств, изменение месторасположения отрасли, изменение темпов роста производств и др.

Кроме факторов повышения производительности труда ещё существуют «резервы» или «запасы» роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда – реальные возможности (ещё неиспользованные) экономии трудовых ресурсов.

К внутрипроизводственным резервам роста производительности труда относятся:

- снижение трудоемкости производства продукции;
- повышение компетенции кадров и лучшее использование рабочей силы;
- улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, сокращение текучести кадров, улучшение трудовой дисциплины);
- экономию ресурсов, предметов труда и средств труда.

Резервы роста производительности труда по времени использования делятся на:

- текущие (реализуются в ближайшее время, не требуют больших затрат);
- перспективные (требуют преобразования производства, внедрения современных технологий, дополнительные капитальные вложения и длительное время для реализации работ).

К текущим резервам относят эффективное использование оборудования, сокращение брака, применение рациональных и эффективных систем оплаты труда, совершенствование организации труда на предприятии и др.

Все перечисленные факторы и резервы влияют на производительность труда. У этого влияния есть качественная характеристика – направленность: существует возможность выделить факторы, которые способствуют как повышению, так и понижению производительности труда.

Влияние факторов на производительность труда также можно оценить количественно, т.е. определить силу действия такого или иного фактора.

Рассматривая производительность труда, следует также обратить внимание на роль управления производительностью труда.

Управление производительностью труда представляет собой комплекс целей, средств и методов, влияющих на уровень и динамику производительности труда в зависимости от меняющихся условий и факторов [89].

Управление и организация труда, с позиции результатов действия рабочей силы и средств производства, выступают в качестве перспективных возможностей повышения эффективности, как отдельного предприятия, так и экономики государства в целом. Эффективная организация труда приводит к повышению производительности труда.

Организация труда, это:

- систематизация труда, для которой характерна упорядоченность, слаженность и целенаправленность взаимодействия людей для выполнения совместного плана (программы);

- комплекс мер, направленных на обеспечение пропорциональности в распределении персонала, а также рациональное использование рабочей силы в целях повышения производительности труда.

За счет оптимальной организации труда предприятия достигают высоких значений производительности труда, экономий трудовых затрат, выявляют резервы экономии фонда заработной платы и отчисления от него, обеспечивают эффективное использование сырья, материалов и оборудования, снижая себестоимость продукции.

Основными направлениями по усовершенствованию организации труда выступает оптимизация:

- разделения и кооперации труда;
- условий труда, влияющих на здоровье и работоспособность персонала;
- создания рабочих мест.

Таким образом, можно сформировать порядок управления производительностью труда.

Порядок управления производительностью труда представлен на рисунке 1.4.

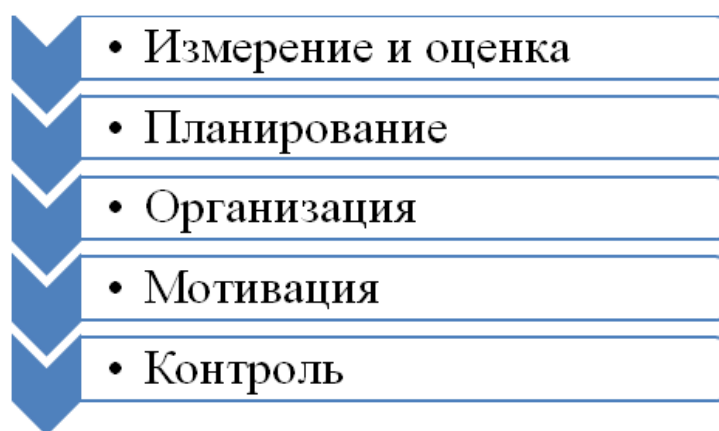


Рисунок 1.4 – Порядок управления производительностью труда

Основываясь на рисунок 1.4, опишем все этапы управления производительностью труда.

Первый этап заключается в оценке и измерении существующих показателей финансово–экономической деятельности предприятия. На этом этапе проводится анализ рынка, оценка позиции выпускаемого товара на рынке, планируются желаемые показатели хозяйственной деятельности [52].

Второй этап заключается в планировании повышения производительности труда и разработке мероприятий для достижения заданных показателей роста производительности труда. Планирование роста производительности труда осуществляется на основе выявления и анализа

ключевых факторов и резервов ее роста. Факторы и резервы роста производительности труда были указаны выше.

Третий этап включает в себя 2 направления: организацию работы по ознакомлению и подготовке персонала предприятия к внедрению программы управления производительностью труда, а также реализацию запланированных мероприятий.

Четвертый этап основан на мотивации персонала: материальное и нематериальное стимулирование.

Стимулирование ориентировано на конкретную структуру ценностных ориентации и интересов работника. Стимулирование будет эффективным, если оно будет соответствовать потребностям, интересам и способностям работников [7].

На сегодняшний день на многих отечественных предприятиях преобладает материальное стимулирование. Однако, такое отношение к мотивации персонала порой является неправильным и малоэффективным, т.к. не раскрывает потенциал персонала.

Материальное стимулирование представляет собой комплекс форм и методов для обеспечения и увеличения материальной заинтересованности персонала в достижении конкретных результатов.

К материальному стимулированию относят:

- денежное стимулирование (использование разных видов денежных поощрений и санкций);

- блага, которые нельзя приобрести за деньги (пособия по медицинскому страхованию, оплата очередных отпусков, оплата отпусков по болезни, и т.д.).

Материальное стимулирование не гарантирует на 100%, что у предприятия не будет потерь высококвалифицированных кадров, шпионажа, недобросовестного отношения к работе и др. Поэтому, материальное стимулирование лучше всего дополнять нематериальным стимулированием.

Нематериальное стимулирование труда включает широкий спектр социальных и психологических мер, к которым относят:

- моральное стимулирование (воздействие на поведение персонала исходя из психологических установок);

- стимулирование свободным временем (разрешение работникам на выполнение работы раньше срока, что дает ему свободное время и дополнительные выходные);

- организационное стимулирование (обеспечивает заинтересованность персонала в достижении им желаемого, т.е. повышения должности или разряда).

Нематериальное стимулирование зависит от таких обстоятельств, как: история, традиции, местонахождение предприятия и т.д.

В полном комплексе мотивация персонала позволит более активно привлекать работников к процессу повышения эффективности производства, снижению брака, уменьшения производственного травматизма и др.

На данный момент существует большое количество подходов к нематериальной мотивации [76]:

- оценивание сотрудниками работы друг друга;

- начисление бонусов за личные достижения, которые не имеют отношения к трудовой деятельности;

- еженедельное поощрение работников, бесплатное питание (обеда) и др.

Пятый этап заключается в оценке полученных результатов, анализе и определении дальнейших направлений по повышению эффективности труда и работы предприятия в целом.

Повышение производительности труда на предприятии возможно при комплексном эффективном управлении всеми аспектами его деятельности.

Существует несколько способов и методов определения производительности труда.

1.3 Способы и методы определения производительности труда

На предприятиях при расчете производительности труда используют разные способы, которые основываются на данные о выпускаемой продукции (работах, услугах) в натуральных или денежных единицах измерения.

Если на предприятии существуют обособленные структурные подразделения, то для каждого подразделения выбирают наиболее подходящий измеритель объема выпускаемой продукции (работ, услуг), который в дальнейшем используют для оценки производительности труда.

Классификация методов определения производительности труда представлена на рисунке 1.5.

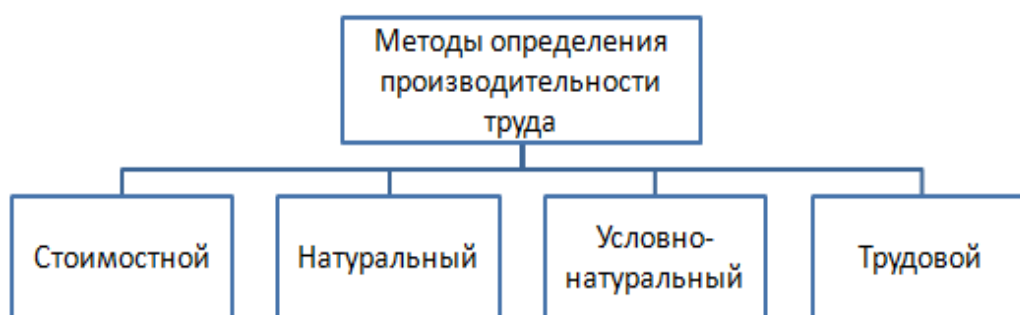


Рисунок 1.5– Классификация методов определения производительности труда

Как видно по рисунку 1.5 основными методами определения производительности труда являются: стоимостной, натуральный, условно-натуральный, трудовой.

Преимущества и недостатки методов представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Преимущества и недостатки методов

Метод	Преимущества	Недостатки
Стоимостной	Возможность соизмерить производительность труда по всему народному хозяйству, и по отдельным отраслям, фирмам; Возможность соизмерить разнородную продукцию с затратами на её изготовление	Увеличивает величину производительности труда из-за учета овеществленного труда (стоимость сырья, материалов и т.д.); Влияют неценовые факторы, такие как конъюнктура рынка, инфляция, материалоемкость работы
Натуральный	Простота и достоверность; Возможность сравнения показателей	Ограниченное применение
Условно-	Простота расчета;	

натуральный	Наглядность; Объективность определения производительности труда	
Трудовой	Точность характеристики производительности труда из-за влияния уровня техники, технологии, организации производства и др.; Возможность применения ко всем видам работ и услуг	Недостаточность обоснования норм, их частые пересмотры; Необходимость нормативов времени на каждый вид работы; Невозможность использования для расчета производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, если в их трудовой деятельности не применяются нормы времени

Из таблицы 1.1 видно, что стоимостной метод считается наиболее распространенным. Он основан на том, что объем продукции (работ, услуг) приводится в денежном исчислении.

Стоимостной метод дает возможность сравнивать производительность труда работников разных профессий и квалификаций. Данный метод прост в исчислении, позволяет сравнивать производительность труда на разных производствах, в отрасли, регионе или стране.

При данном методе производительность труда рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (в рублях) на среднесписочную численность персонала.

Стоимостной метод имеет ряд показателей в зависимости от различных стоимостных выражений произведенной продукции (товарная, валовая, чистая, условно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки).

Преимущества и недостатки объемных показателей стоимости представлены на рисунке 1.6.



Рисунок 1.6 – Преимущества и недостатки объемных показателей стоимости

Как видно по рисунку 1.6 одним из наиболее важных показателей выступает чистая продукция.

Натуральный метод основан на том, что объем продукции (работ, услуг) выражается в натуральных единицах – штуках, тоннах, метрах и т.д. Данный метод применим только для однородной продукции: позволяет измерить производительность труда лишь в рамках отдельных видов продукции или работ.

Натуральные показатели широко используются в нефтяной, угольной, лесной промышленности и других отраслях [13].

Условно-натуральный метод основан на том, что объем работ и услуг выражается в условно-натуральных единицах – в тоннах условного топлива. Метод применяется для расчета показателя производительности труда при выпуске однородной, но различающейся какими-то параметрами (качеством,

трудоемкостью, долговечностью, полезным содержанием основного вещества) продукции.

Приведение к условно-натуральным показателям производится с помощью переводных коэффициентов.

Данный метод удобен для применения, т.к. производство (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) с помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид.

Метод применим на автотранспортных предприятиях, где полезный эффект работы выражается в условно-натуральных единицах.

Трудовой метод основан на том, что объем продукции (работ, услуг) измеряется в отработанных нормо-часах.

Нормо-часы используются на отдельных рабочих местах, участках, цехах при выпуске разнообразной продукции, которую нельзя измерить ни в натуральных, ни в стоимостных измерителях.

Определяя производительность труда трудовым методом, используют нормативы времени на производство единицы продукции (продажу единицы товара):

$$ПТ = \frac{O_t}{B_{\phi}}, (1)$$

где ПТ – производительность труда, измеренная трудовым методом;

O_t – объем продукции (работ, услуг) в единицах нормативного времени работы;

B_{ϕ} – фактическое время работы.

Трудовой метод включает в себя расчет трудоемкости каждого продукта, которая отражает трудовые затраты на выпуск единицы готовой продукции.

Трудоемкость – показатель, который характеризует затраты живого труда, выраженные в рабочем времени на единицу продукта труда (работ, услуг).

Измеряется в нормо-часах или фактических часах, затраченных на единицу продукции (работ, услуг).

Данный показатель имеет ряд преимуществ:

- создает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами;
- не влияет на показатель производительности труда изменений в количестве поставок по организационной структуре производства;
- дает возможность увязать измерение производительности труда с определением факторов и резервов для ее роста;
- дает возможность сравнить затраты труда на типичные изделия в разных участках предприятия.

Для определения трудоемкости используют формулу (2):

$$T_p = \frac{T}{ОП}, (2)$$

где T_p – трудоемкость, чел.-час.

T – время, затраченное на производство продукции, нормо-ч., чел.-час.

$ОП$ – количество произведенной продукции.

Существуют следующие виды трудоемкости, по:

- объекту исчисления (трудоемкость операции, трудоемкость готового изделия и всего выпуска продукции);
- месту формирования и учета затрат труда (индивидуальная, бригадная, участковая, цеховая, отраслевая, народнохозяйственная);
- времени действия (отчетная, базисная, текущая, плановая);
- характеру и назначению затрат труда (лимитная, проектная, нормативная, фактическая, условно-фактическая трудоемкость);

- функциональному признаку и кругу учитываемых затрат труда (технологическая, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления, полная трудоемкость).

Технологическая трудоемкость учитывает затраты труда основных рабочих, которые воздействуют на предмет труда в процессе его превращения из материала в готовую продукцию (3):

$$T_{\text{техн}} = T_{\text{сд}} + T_{\text{повр}}, (3)$$

где $T_{\text{техн}}$ – технологическая трудоемкость, чел.-час;

$T_{\text{сд}}$ – затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков, чел.-час;

$T_{\text{повр}}$ – рабочие-повременщики, чел.-час.

Трудоемкость обслуживания учитывает затраты труда вспомогательных (обслуживающих основных) рабочих основных и всех рабочих вспомогательных цехов (4):

$$T_{\text{обсл}} = T_{\text{вспом}} + T_{\text{всп}}, (4)$$

где $T_{\text{обсл}}$ – трудоемкость обслуживания, час;

$T_{\text{вспом}}$ – совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства;

$T_{\text{всп}}$ – рабочие вспомогательные цеха и службы.

Производственная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных):

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{тех}} + T_{\text{обсл}}, (5)$$

где $T_{\text{пр}}$ – производственная трудоемкость;

$T_{\text{техн}}$ – то же, что в формуле (3);

$T_{\text{обсл}}$ – то же, что в формуле (4).

Трудоемкость управления учитывает затраты труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочих работников промышленно-производственного персонала, за исключением рабочих (6):

$$T_y = T_{\text{сл.зав}} + T_{\text{сл.пр}}, (6)$$

где T_y – трудоемкость управления;

$T_{\text{сл.зав}}$ – затраты труда служащих, руководителей и специалистов, занятых в общезаводских службах предприятия;

$T_{\text{сл.пр}}$ – затраты труда служащих, руководителей и специалистов, занятых в главных и в вспомогательных цехах.

Полная трудоемкость учитывает затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала (7):

$$T_{\text{полн}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_y, (7)$$

где $T_{\text{полн}}$ – полная трудоемкость;

$T_{\text{техн}}$ – то же, что в формуле (3);

$T_{\text{обсл}}$ – то же, что в формуле (4);

T_y – то же, что в формуле (6).

Кроме того, трудоемкость бывает нормативной, плановой и фактической. Нормативная трудоемкость представляет собой время на производство единицы продукции по действующим нормативам. Фактическая трудоемкость складывается по фактическим затратам времени. Плановая трудоемкость складывается из затрат времени рабочего на изготовление единицы продукции, которые утверждены в плане и действуют во время планового периода.

Показатель трудоемкости является обратным показателю выработка.

Выработка – показатель, который характеризует объем или стоимость произведенной продукции, приходящийся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или на одного среднесписочного сотрудника.

Выработка, рассчитанная в стоимостном выражении, поддаетсядействию факторов, искусственно влияющих на изменениевыручки (цена потребляемого сырья,материалов, изменение количества поставок и т.п.). В некоторых случаях выработка может быть рассчитана в нормо-часах (при оценке производительности труда на рабочем месте, в бригаде, цехе и т.д.).

Фактическая и плановая выработка сравниваются для определения изменений производительности труда. Если фактическая выработка превышаетплановую, то производительность труда повышается.

Выработка определяется по формулам (8-9):

$$B = \frac{OP}{T}, (8)$$

$$B = \frac{OP}{Ч}, (9)$$

где B – выработка, руб.;

OP – произведенная продукция, руб.;

T – затраты рабочего времени на производство продукции, час;

Ч – среднесписочная численность персонала или рабочих, чел.

Выработка на одного работника также может быть часовой и дневной.

Рассчитывая часовую выработку не учитывают внутрисменные простои в составе отработанных чел.-час., поэтому она наиболее точно определяетпроизводительность живого труда (10):

$$B_{ч} = \frac{OP_{мес}}{T_{час}}, (10)$$

где $V_{ч}$ – часовая выработка;

$ОП_{мес}$ – количество продукции за месяц (квартал, год);

$T_{час}$ – объем чел.-час., отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Рассчитывая дневную выработку, не учитывают целодневные простои и невыходы в состав отработанных человеко-дней (11):

$$V_{дн} = \frac{ОП_{мес}}{T_{дн}}, (11)$$

где $V_{дн}$ – дневная выработка;

$ОП_{мес}$ – то же, что в формуле (10);

$T_{дн}$ – объем чел.-дней, отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Как уже отмечалось, такие основные показатели производительности труда, как трудоемкость и выработка имеют между собой обратную зависимость – повышается производительность труда и понижается трудоемкость, однако выработка повышается в гораздо большей степени, чем понижается трудоемкость.

Эта зависимость характеризуется следующими формулами (12-13):

$$\% \text{ повышения выработки} = \frac{\% \text{ снижения трудоемкости}}{100 - \% \text{ снижения трудоемкости}} \times 100\%, (12)$$

$$\% \text{ понижения трудоемкости} = \frac{\% \text{ повышения выработки}}{100 + \% \text{ повышения выработки}} \times 100\%, (13)$$

Кроме указанных выше способов и методов определения производительности труда, ещё существует классификация методов в зависимости от того, какие показатели используются.

Классификация методов в зависимости от используемых показателей представлена на рисунке 1.7.

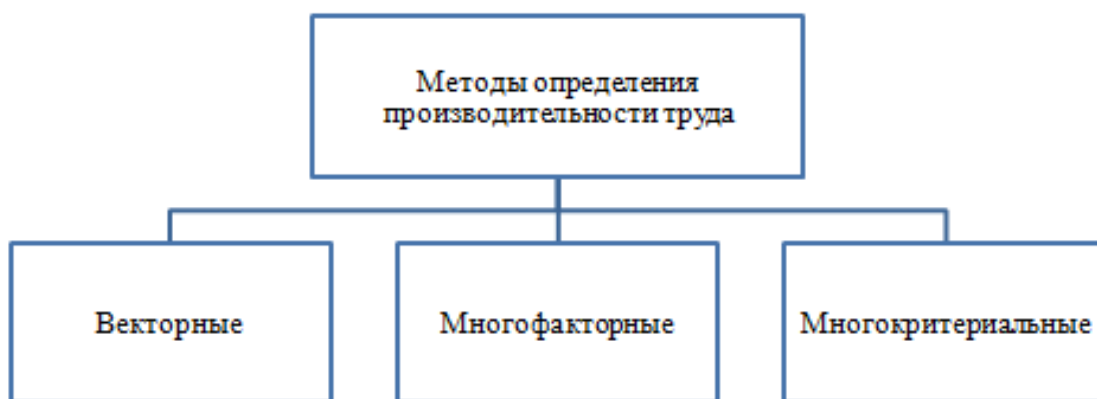


Рисунок 1.7 – Классификация методов в зависимости от используемых показателей

По рисунку 1.7 видно, что методы определения производительности труда в зависимости от используемых показателей подразделяют на: векторные, многофакторные, и многокритериальные.

Векторные методы определения производительности труда основываются на использовании первичных и вторичных показателей.

К первичным показателям относят выработку и трудоемкость. Если же анализ первичных показателей, показывает тенденции понижения производительности труда, используются вторичные показатели, дифференцирующие первичные показатели по типу работников, сменам, производственным участкам и факторам производства.

Использование данного метода на:

- микроуровне (отношение выпуска в ценах реализации к переменным затратам и выпуск в ценах реализации деленный на постоянные затраты);
- макроуровне (расчет реального ВВП на одного занятого).

Многофакторные методы определения производительности труда основываются на использовании многофакторной модели, которая популярна в странах с развитой рыночной экономикой.

При использовании многофакторных методов, происходит организация одного общего показателя: отношение выпуска продукции к затратам.

Данный метод рассчитан на обеспечение процесса принятия решений. Он базируется на отчетных данных. Его можно применять как на уровне предприятия, так и на уровне группы работников.

Основная проблема многофакторных методов: они служат для обеспечения процесса принятия управленческих решений.

Многокритериальные методы определения производительности труда основываются на том, что производительность труда, должна описываться не одним, а рядом параметров, но, с другой стороны, для обобщающей оценки необходимо получение одного итогового показателя. Поэтому, при данном методе используется один показатель, который получают с помощью ранжирования и взвешивания частных показателей.

Недостатком методов является то, что невозможно использовать получаемый показатель для сравнения производительности труда на разных предприятиях.

2 Анализ производительности труда работников предприятия

2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия

2.2 Анализ финансовой деятельности предприятия

2.3 Анализ производительности труда работников предприятия

3 Разработка мероприятий по повышению производительности труда работников предприятия

3.1 Направления повышения производительности труда работников

3.2 Влияние технико-эксплуатационных факторов на производительность труда

3.3 Экономическая эффективность мероприятий по повышению производительности труда работников на предприятии

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение производительности труда является одним из эффективных направлений деятельности предприятий (в том числе и АТП).

Главной целью ВКР является повышение производительности труда работников предприятия.

Для достижения обозначенной цели были рассмотрены понятие и сущность, состояние в России, факторы и основы управления производительностью труда, способы и методы определения производительности труда, изучена деятельность предприятия проанализирована производительность труда на данном предприятии, предложены мероприятия по повышению производительности труда, оценена экономическая эффективность мероприятий.

Было выявлено, что в 2015 г. производительность труда уменьшилась на ____ в 2016 г. увеличилась на ____ в 2017 г. – на _____. Так, с 2016 г. наблюдается тенденция к увеличению производительности труда.

На основании проведенного анализа производительности труда были предложены следующие варианты мероприятий по повышению производительности труда предприятия:

- увеличение коэффициента вместимости на ____
- выпуск на линию (маршрут) дополнительного автобуса.

Предложенные мероприятия по повышению производительности труда привели к следующим результатам по сравнению с 2017 г.:

- увеличение коэффициента вместимости на ____ позволило повысить производительность труда на ____;
- выпуск дополнительного автобуса снизил производительность труда на ____.

Наиболее эффективное мероприятие – увеличение коэффициента вместимости. Его экономическая эффективность составила _____ тыс. руб.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4 ч. [Электронный ресурс]: федер. закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ ред. от 23.05.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 05.02.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3 Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. [Электронный ресурс]: федер. закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ ред. от 19.02.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4 СТО 4.2–07–2014 Система менеджмента качества. Общие требования к построению, изложению и оформлению документов учебной деятельности – Введ. 09.01.2014. – Красноярск: ИПК СФУ, 2014. – 60 с.

5 Автотранспортное предприятие ОАО «Автоколонна 1967» [Электронный ресурс]: электронная информационная платформа Энциклопедия Красноярского края. – 2016. – Режим доступа:<http://my.krskstate.ru/>.

6 Аксенов, А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова; Под ред. С.Г. Фалько. – М.: КноРус, 2013. – 350 с.

7 Аксенова, З.И. Анализ производственно-хозяйственной деятельности автотранспортных предприятий: Учебник для вузов / З. И. Аксенова, А. А. Бачурин. – М.: Транспорт. – 2016. – 255 с.

8 Базилевич, А.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник для бакалавров / А.И. Базилевич, В.Я. Горфинкель, Л.В. Бобков. – М.: Проспект, 2013. – 640 с.

9 Баранов, Ю.В. Улучшение условий и охраны труда, как необходимое условие роста производительности труда // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике. – 2017. – с.59-61.

10 Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков и К, 2013. – 372 с.

11 Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / Т.Б. Бердникова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 215 с.

12 Будрин, А.Г. Экономика автомобильного транспорта: Учебник / А. Г. Будрин, Е. В. Будрина, М. Г. Григорян. – Изд. 5-е, перераб. – 2016. – 320 с.

13 Буралев, Ю. В. Безопасность жизнедеятельности на транспорте: учеб. для студентов вузов, обучающихся по трансп. специальностям / Ю. В. Буралев. – М. : Академия , 2014. – 288 с.

14 Бухалков, М.И. Планирование на предприятии: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 411 с.

15 Бычков, В.П. Экономика отрасли (автомобильный транспорт): учебное пособие / В. П. Бычков, И. Ю. Проскурина, В. М. Заложных, М. А. Шибяев, О. И. Чинарева ; под общ. ред. В. П. Бычкова ; М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВО ВГЛТУ». – Воронеж, 2015. – 256 с.

16 Варламова, Т.П. Финансовый менеджмент: Учебное пособие / Т.П. Варламова, М.А. Варламова. – Изд. 2-е. – М.: Дашков и К, 2015. – 304 с.

17 Вартанов, А. С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология: Учеб. пособие / А. С. Вартанов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 326 с.

18 Волгин, В.В. Автотранспортное предприятие: справочник кадровика / В.В. Волгин. – М.: Дашков и К, 2016. – 728 с.

19 Волков, О.И. Экономика предприятия: Учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Скляренко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 264 с.

20 Воронина, М.В. Финансовый менеджмент: Учебник для бакалавров / М.В. Воронина. – М.: Дашков и К, 2015. – 400 с.

21 Гаврилова, А.Н. Финансовый менеджмент: Учебное пособие / А.Н. Гаврилова, Е.Ф. Сысоева, А.И. Барабанов. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

22 Галиуллин, Х.Я. Понятие эффективности труда / Х.Я. Галиуллин, Г.П. Ермаков, М.В. Симонова // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 3. – с. 183-196.

23 Гельманова, З.С. Безопасный и здоровый труд – это путь к повышению производительности на предприятии / З.С. Гельманова, Ю.И. Осик, Б.Ж. Спанова // В сборнике: Инновационное развитие территорий материалы IV Международнойнаучно-практической конференции. 2016. С. 116–120.

24 Гилева, А.П. Экономическое обоснование затрат автотранспортного предприятия: Учебно-методическое пособие / А.П. Гилева, Е.Б. Лерман, Л.В. Эйхлер. – Омск: СибАДИ, 2016. – 80 с.

25 Глушков, И.Е. Бухгалтерский учет на предприятиях различных форм собственности: в помощь финансовому директору, главному бухгалтеру, бухгалтеру / И.Е.Глушков. – Новосибирск: Экор-книга, 2014. – 943 с.

26 Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 663 с.

27 Грабауров, В.А. Менеджмент на транспорте: учеб. пособие / В.А. Грабауров. – Минск: Вышэйшая школа, 2015. – 287 с.

28 Графкина, М.В. Охрана труда и основы экологической безопасности: Автомобильный транспорт: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования / М.В. Графкина. Автомобильный транс. – М.: ИЦ Академия, 2013. – 192 с.

29 Грибов, В.Д. Экономика предприятия: Учебник. Практикум / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 448 с.

30 Губина, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Практикум: Учебное пособие / О.В. Губина. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.

31 Гуреева, М.А. Основы экономики транспорта: учебное пособие / М.А. Гуреева. – Москва: Академия, 2014. – 188 с.

32 Докторов, А.В. Охрана труда на предприятиях автотранспорта: Учебное пособие / А.В. Докторов, О.Е. Мышкина. – М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с.

33 Дубровин, И.А. Бизнес-планирование на предприятии: Учебник для бакалавров / И.А. Дубровин. – М.: Дашков и К, 2016. – 432 с.

34 Иванов, И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия: Учебник / И.Н. Иванов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 348 с.

35 Информация о юридических лицах и ИП [Электронный ресурс]: справочная система. – Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/>.

36 Канке, А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / А.А. Канке. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 288 с.

- 37 Касьяненко, Т.Г. Оценка стоимости бизнеса: учебник для бакалавров / Т. Г. Касьяненко, Г. А. Маховикова. – М.: Юрайт, 2014. – 411 с.
- 38 Ключкова, Е.Н. Экономика предприятия / Е. Н. Ключкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова – Санкт-Петербург, Юрайт, 2014 г. – 448 с.
- 39 Ковалев, Р.Н. Экономика и управление пассажирскими перевозками на автомобильном транспорте : монография / Р. Н. Ковалев, С. Н. Боярский ; Урал. гос. лесотехн. ун-т. – 2015.
- 40 Коновалова, Т.В. Особенности финансово-экономического анализа деятельности автотранспортных предприятий / Т.В. Коновалова, С.Л. Надирян, С.В. Ненастин // Вестник СибАДИ. – 2015. – №3 (43). – с. 137-141.
- 41 Крум, Э.В. Экономика предприятия: Учебное пособие / Э.В. Крум. – Мн.: ТетраСистемс, 2013. – 192 с.
- 42 Лебедев, В.Г. Управление затратами на предприятии / В.Г. Лебедев, Т.Г. Дроздова, В.П. Кустарев. – СПб.: Питер, 2015. – 592 с.
- 43 Логинова, Н.А. Организация предпринимательской деятельности на транспорте: учебное пособие / Н. А. Логинова, Х. П. Пырванов. – Москва: Инфра-М, 2013. – 260 с.
- 44 Логинова, Н.А. Планирование на предприятии транспорта: учебное пособие / Н. А. Логинова. - Москва: Инфра-М, 2013. – 319 с.
- 45 Малеева, А.В. Анализ производственно-финансовой деятельности автотранспортных предприятий / А.В. Малеева, О.Г. Томаревская, Н.В. Симкова. –М.: Транс порт, 2014. – 319 с.
- 46 Мамонтова С.В. Основные направления повышения производительности и эффективного использования главного фактора производительной силы – труд / С.В. Мамонтова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. – №7. – с.63-67.
- 47 Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Э.А. Маркарьян. – М.: КноРус, 2014. – 550 с.
- 48 Маслов, Е.В. Организация труда персонала: Учебно-методический комплекс / Е.В. Маслов. – Новосибирск: НГУЭУ, 2013. – 156 с.

49 Матанцева, О.Ю. Основы экономики автомобильного транспорта Учебное пособие / О.Ю. Матанцева. – М.: Юстицинформ, 2015. – 288 с.

50 Минасян, С.С. Мотивация персонала / С.С. Минасян // Молодой ученый. – 2014. – №1. – 401-403 с.

51 Мишустин, А.И. Особенности управления производительностью труда на предприятиях в современных условиях / А.И. Мишустин // Наука молодых – будущее России. – 2017. – с.265-268.

52 Мраморнова, О.В. Факторы и критерии повышения качества рабочей силы в процессе внутрифирменного обучения персонала / О.В. Мраморнова, П.А. Касатеев // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – №4. – С.247-253.

53 Невская, Н.А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.А. Невская. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 542 с.

54 Незамайкин, В.Н. Финансовый менеджмент: учебник для бакалавров / В.Н. Незамайкин, И.Л. Юрзинова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 467 с.

55 Общественно-политическое интернет-издание Газета.Ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/>.

56 Орлова, П.И. Бизнес-планирование: Учебник для бакалавров / П.И. Орлова. – М.: Дашков и К, 2016. – 288 с.

57 Остроумов, А.А. Совершенствование процесса управления перевозками на основе современных информационных систем / А.А. Остроумов, Е.Ф. Мельникова, В.Л. Бордюг // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – № 11-3 (30). – С. 60-63.

58 Официальный сайт Министерства транспорта Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrans.ru>.

59 Официальный сайт ОАО «Автоколонна 1967» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ak1967.ru/>.

60 Паламарчук, А.С. Экономика предприятия: Учебник / А.С. Паламарчук. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 458 с.

61 Персианов, В.А. Экономика пассажирского транспорта: учебное пособие / В.А. Персианов. – Изд. 2-е, стер. – М.: КноРус. – 2017. – 390 с.

62 Плоц, О.А. Эффективность и производительность труда / О.А. Плоц // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 478-480.

63 Подвойский, Г.Л. Мотивация работника – фактор повышения производительности труда / Г.Л. Подвойский // Экономические науки. – 2017. – №153. – с.7-14.

64 Полина С.В. Проблемы повышения производительности труда в экономике региона / С.В. Полина // Вопросы территориального развития. – 2017. – № 1(36).

65 Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для бакалавров / Л.В. Прыкина. – М.: Дашков и К, 2016. – 256 с.

66 Пухначёва, А.Г. Проблемы повышения производительности труда / А.Г. Пухначёва // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – №8. – с.119-124.

67 Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – Изд. 3-е, доп., и перераб. – М. : КНОРУС, 2015. – 374 с.

68 Румянцева, Е.Е. Финансовый менеджмент. учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.Е. Румянцева. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 360 с.

69 Рыбакова, Я.Р. Резервы повышения производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени / Я.Р. Рыбакова // Актуальные вопросы права, экономики и управления. – 2018. – с.202-205.

70 Савицкая, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г.В. Савицкая. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 607 с.

71 Сайманова, О.Г. Исследование экономико-математической зависимости условий труда и производительности труда / О.Г. Сайманова // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2016. – № 2. – С. 96–100.

72 Симонова, М.В. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата / под общей ред. М. В. Симоновой. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 259 с.

73 Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятия: Учебник / Л.Г. Скамай, М.И. Трубочкина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 378 с.

74 Скляренко, В.К. Экономика предприятия: Учебное пособие / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.

75 Снигирева, И.О. Рабочее время и время отдыха. Учебно-практическое пособие / И.О. Снигирева. – М.: Проспект. – 2013. – 160 с.

76 Строкова, А.Р. Мотивация как основной механизм повышения производительности труда персонала / А.Р. Строкова, И.В. Голикова // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности. – 2017. – с.131-135.

77 Сычева, М.Л. Основные направления повышения производительности труда на предприятии / М.Л. Сычева, Е.В. Шевченко Е. // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2016. – №2. – с.138-142.

78 Ткачева, Е.С. Производительность труда на железнодорожном транспорте / Е.С. Ткачева // Достижения вузовской науки 2018. – 2018. – с.143-146.

79 Толпегина, О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / О.А. Толпегина, Н.А. Толпегина. – М.: Юрайт, 2013. – 672 с.

80 Трофимова, Л.С. Экономика отрасли (Автомобильный транспорт): учебное пособие / Л.С. Трофимова // Омск: СибАДИ. – 2015. – 84 с.

81 Туревский, И.С. Автомобильные перевозки: учебное пособие / И.С. Туревский. – Москва: Форум: Инфра-М, 2016. – 222 с.

82 Туревский, И.С. Экономика отрасли (автомобильный транспорт): учебник / И.С. Туревский. – Москва: Форум: Инфра-М, 2017. – 287 с.

83 Фролов, Е.В. Анализ факторов повышения производительности труда на автотранспортных предприятиях / Е.В. Фролов, И.А. Мокшина // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений. – 2016. – с.310-312.

84 Хегай Ю.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие для вузов по спец. 080502 "Экономика и управление на предприятии транспорта" / Ю.А. Хегай ; Сиб. федер. ун-т, Ин-т. упр. бизнес-процессами и экономики. – 2013.

85 Хегай, Ю.А. Управление затратами: учебное пособие по специальности 080502 "Экономика и управление на предприятии транспорта" / Ю. А. Хегай, З. А. Васильева ; Сиб. федер. ун-т, Ин-т упр. бизнес-процессами и экономики. – 2015.

86 Хегай, Ю.А. Организация труда работников автомобильного транспорта / Ю.А. Хегай, К.С. Рындина, Г.В. Бобровский // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №18. – с. 66-69.

87 Шевченко, О.П.Повышение показателей производительности труда путем эффективной организации труда и рационального управления персоналом / О.П. Шевченко // Поиск модели эффективного развития: экономико-правовые аспекты социохозяйственной модернизации на постсоветском пространстве. – 2015. – с.357-362.

88 Шпильман, Т.М. Экономика автотранспортного предприятия: учебное пособие / Т.М. Шпильман, Л.М. Стрельникова, С.В. Горбачев // Оренбург : ОГУ. – 2014 – 142 с.

89 Щербаков, А.И. Производительность труда: виды, уровни, измерения / А.И. Щербаков // Человек и труд. – 2014. – №9. – с.83-86.

90 Яхонтова, Е.С. Рынок труда и производительность труда в России / Е.С. Яхонтова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: экономика и управление. – 2015. – №4. – с.93-101.

Приложение А
Бухгалтерский баланс

Приложение Б
Отчет о финансовых результатах

