

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(**Н И У « Б е л Г У »**)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001364
Башлай Светланы Александровны

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
управления персоналом
Трофименко Елена Николаевна

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Понятие и сущность производительности труда персонала в организации.....	7
1.2. Факторы и резервы изменения производительности труда персонала.....	11
1.3. Методы и показатели оценки производительности труда персонала.....	21
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОАО «ЭФКО».....	27
2.1. Рассмотрение организационно-экономической характеристики предприятия ОАО «ЭФКО».....	27
2.2. Изучение и анализ системы управления персоналом в ОАО «ЭФКО»...	36
2.3. Исследование производительности труда персонала на предприятии....	47
ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ОАО «ЭФКО».....	55
3.1. Перечень мероприятий по повышению производительности труда персонала предприятия.....	55
3.2. Обоснование эффективности мероприятий по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО»	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования выпускной квалификационной работы заключается в том, что в последние годы показатель производительности труда почти исчез из официальной статистики, а также работа по планированию повышения производительности труда на всех уровнях прекращена. Предприятия различных организационно-правовых форм стали игнорировать основной принцип рынка – потенциал их преуспевания определяется более низкими затратами на выпуск своей продукции по сравнению с ценой на нее. Значит, для увеличения сбыта и прибыли необходимо снижение себестоимости и цены на выпускаемую продукцию.

Падение производительности труда персонала является одной из главных проблем нынешнего состояния российской экономики. Не секрет, что динамика производительности труда определяется обоюдным изменением двух составляющих ее элементов:

- ✚ объемов производства;
- ✚ численностью промышленно-производственного персонала.

В свою очередь, каждый из данных элементов определяется взаимодействием целой группы факторов, которые действуют, как правило, разнонаправлено. Большое внимание придавалось вопросам повышения производительности труда в условиях централизованной экономики, хотя по ряду объективных и субъективных причин данные проблемы не могли решаться довольно эффективно.

А сейчас, к большому сожалению, вопрос повышения производительности труда, почти никого не интересует, ведь ошибочно на самом деле считать, что для стабилизации и развития экономики настоящая проблема не очень важна. Все-таки без остановки падения и последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте.

Главной причиной для уменьшения производительности труда стало падение объемов производства. Важным фактором спада является кризис неплатежей. Последние возникают вследствие как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Повышение производительности труда персонала непосредственно связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимо управлять этими процессами, их планировать и координировать, включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта.

В системе управления производительностью труда персонала должны сочетаться также два направления - мотивационное и техническое, то есть увеличение заинтересованности персонала в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

На самом деле, человеческий фактор очень сложен и от его максимальной отдачи зависит многое, а именно:

- + повышение производительности труда,
- + увеличение прибыли предприятия,
- + успех предприятия,
- + конкурентоспособность,
- + престиж.

Успешный руководитель отдает себе отчет в том, что нужно иметь продуманную стратегию и тактику работы с персоналом, что нужно стремиться как можно совершеннее и продуктивнее организовывать участие всех работников в производственном процессе.

Уменьшение управления производством и повышение качества труда персонала возможны только в результате применения принципиально новых подходов к работе с кадрами, которые заключаются в комплексном характере, более широком использовании элементов планирования, прогнозирования, мотивации и индивидуальных форм работы.

Важнейшими факторами конкурентоспособности предприятия стали обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры и формы работы, которые определяют эффективность использования персонала и обеспечивают повышение производительности его труда.

В настоящее время тема нашего исследования имеет достаточную степень разработанности. Проблеме производительности труда персонала много внимания уделено со стороны автор, на труды которых мы опирались при написании данной работы, а именно: И.И. Борщевский, В.С. Булавина, В.Р. Веснин, О.С. Виханский, Н.А. Голикова, К.Е. Забродина, А.Я. Кибанов, В.С. Липатова, С.Г. Струмилин, С.А. Сурков, С.В. Шекшни и многие другие.

Объект исследования: Открытое акционерное общество «ЭФКО», которое занимается производством растительных рафинированных масел и жиров.

Предмет исследования: производительность труда персонала в ОАО «ЭФКО».

Цель исследования: провести анализ производительности труда в ОАО «ЭФКО» и разработать мероприятия по повышению производительности труда персонала для более эффективного развития предприятия.

Для достижения поставленной цели выпускной квалификационной работы, нам необходимо решить **ряд задач:**

- ✚ изучить теоретические аспекты производительности труда персонала, как необходимого условия результативного развития предприятия;

- ✚ рассмотреть организационно-экономическую характеристику ОАО «ЭФКО»;

- ✚ изучить систему управления на исследуемом предприятии;

- ✚ проанализировать современное состояние производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО»;

✚ разработать ряд мероприятий, направленных на повышение производительности труда на предприятии и обосновать их эффективность.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для составления программ, направленных на повышение производительности труда персонала предприятия и на приоритетное развитие производственных процессов.

Информационной базой исследования послужили нормативно-правовые документы предприятия, а также отчетные и аналитические данные ОАО «ЭФКО» за 2015 – 2017 год.

Методы исследования, используемые в выпускной квалификационной работе:

✚ теоретические методы – анализ источников литературы и их обобщение;

✚ эмпирические методы – анализ документов;

✚ методы обработки данных – качественный и количественный анализ с применением математической статистики.

Выпускная квалификационная работа имеет следующую структуру: введение, три структурированные главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и сущность производительности труда персонала

Одним из важнейших показателей эффективности общественного производства, управления персоналом и является производительность труда. С помощью применения данного показателя можно оценить эффективность, как отдельного работника, так и всего трудового коллектива. Производительность труда показывает, сколько выручки от продажи приходится на одного работника промышленно-производственного персонала или рабочего.

Под производительностью труда персонала в широком смысле понимают, умственную склонность человека к стабильному поиску возможности улучшения того, что уже существует. Это понимание сформировано на уверенности в том, что каждый человек может работать сегодня эффективнее, чем вчера, а завтра еще более эффективней [2, с. 43].

При рассмотрении проблемы об экономическом содержании производительности труда, следует учесть, что труд, который затрачивается на производство любой продукции, состоит из живого труда, который расходуется в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда, осуществленного в ранее созданной продукции, используемый для производства новой.

Функцией живого труда является не только создание новой стоимости продукции, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь создаваемый продукт.

Следовательно, производительная сила живого труда характеризуется его способностью создавать новые потребительные стоимости. Общая тенденция повышения производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте снижается, а доля овеществленного труда (сырья, материалов, использования оборудования) повышается, но так, что

общая сумма труда, которая заключается в единице продукции, становится меньше. В этом и заключается суть повышения производительности труда персонала.

По-разному происходит изменение соотношения между затратами живого и овеществленного труда в зависимости от степени развития производительных сил. На высоком уровне научно-технического прогресса с ростом механизации и автоматизации производства снижаются одновременно затраты, как затраты живого, так и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции, но затраты живого труда снижаются в большей степени, чем затраты прошлого труда, поэтому доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается. Отсюда, чем выше уровень механизации и автоматизации труда, тем большую роль в его экономии будет играть уменьшение затрат овеществленного труда [32, с. 98].

Стоит отметить, что производительность труда персонала - это сложная и противоречивая экономическая категория. Являясь одной из важных характеристик трудовой деятельности, она неразрывно связана с используемыми средствами производства и в первую очередь с орудиями труда.

В научной литературе рассматриваются значительное количество определений и понятий термина «производительность труда». Основные его определения представим в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Понятия термина «производительность труда»

№	Определение	Автор/источник
1	Это общая категория общественного производства, выражающая эффективность «производственной деятельности человека в особых социально-экономических формах, характерных для производственных отношений каждого способа производства».	И.И. Борщевский И.И. [7]
2	Это отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребляемых для создания или производства этой продукции за тот же период».	Д. Кендрик и С. Синк С. [17]

Продолжение таблицы 1.1

3	В общем виде она характеризует его результативность, то есть отдачу используемых ресурсов труда.	Ю.П. Кокин [19]
4	Это количество продукции, то есть сумма потребительных благ, которые исчисляются в натуральных единицах, создаваемая рабочим в единицу времени.	С.Г. Струмилин [32]

Для характеристики эффективности трудовой деятельности персонала и оценки ее уровня на протяжении многих лет использовалась категория «производительность труда», показывающая соотношение количества продукции, которая вырабатывается в процессе работы, и затрат работы на ее производство.

Также производительность труда персонала проявляется как рост массы потребительных стоимостей, которые создаются в единицу времени. Здесь важным моментом является результат труда, который означают не просто расширение объемов производимых товаров, но и рост их качества. Следовательно, учет такого проявления производительности труда на практике предполагает широкое применение в бизнес – планировании и коммерческом стимулировании подходов, отражающих полезность, то есть мощность, эффективность, надежность и прочее.

В любой системе повышение производительности труда персонала происходит разными путями под влиянием различных факторов. На ее повышение может влиять одна, из ниже перечисленных ситуаций:

- ✚ объемы продукции растут, а затраты снижаются.
- ✚ объемы продукции растут быстрее, чем затраты.
- ✚ объемы продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются (в результате применения программ по сокращению издержек);
- ✚ объемы продукции растут при постоянных затратах.

+ объемы продукции снижаются более медленными темпами, чем затраты на их выпуск [7, с. 132].

Для повышения производительности труда персонала в организации является поиск путей, которые можно классифицировать следующим образом:

1. Увеличение технического уровня производства в результате механизации и автоматизации процесса производства:

+ внедрения новых видов оборудования и технологических процессов;

+ улучшения конструктивных свойств изделий;

+ повышения качества сырья и применение новых конструктивных материалов.

2. Совершенствование организации производства и труда путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания:

+ уменьшение числа рабочих, не выполняющих установленные нормы;

+ упрощение структуры управления;

+ механизация учетных и вычислительных работ;

+ повышение уровня специализации производства.

3. Структурные изменения в производстве вследствие изменения удельных весов отдельных видов продукции;

+ трудоемкости производственной программы;

+ доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий;

+ удельный вес новой продукции [12, с. 353].

Также стоит отметить, что в целом, производительность труда персонала не может быть беспредельной. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Постоянное стремление к безграничному повышению производительности труда

персонала за счет сокращения численности рабочих может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции.

Важнейшим источником удовлетворения потребностей персонала является их оплата труда, будучи правильно организованной, она способствует вовлечению людей в производство, становится основным средством материального стимулирования и непрерывного повышения производства, повышая его эффективность[18, с. 37].

Итак, данный параграф выпускной квалификационной работы посвящен подробному изучению сущности и понятию термина «производительности труда», а также подробному рассмотрению существенных компонентов производительности труда персонала.

Хочется отметить, что производительность труда имеет важное значение в экономическом развитии организации. Рост производительности состоит в сокращении затрат живого труда на производство единицы продукции. Повышение производительности труда персонала является одним из основных показателей эффективного развития организации, будучи основным источником расширения степени, производства. Оно оказывает существенное влияние на конечные результаты деятельности организации, такие, как рост объема выпуска продукции, снижение её себестоимости, увеличение прибыли, повышение эффективности использования основного и оборотного капитала и ряд других экономических показателей.

1.2. Факторы и резервы изменения производительности труда персонала

Такой показатель, как производительность труда персонала является по своей сути динамичным и прогрессивным и всегда склонен к изменению. Для роста объемов материального производства и получении доходов необходимым и наиболее важным условием и является повышение производительности труда. Она постоянно изменяется под воздействием различных факторов и причин. Одни могут способствовать повышению производительности труда, а другие наоборот ее снижают. Поэтому основной

задачей любого предприятия является обеспечение роста производительности труда. Сущность роста производительности труда персонала заключается в том, что любые изменения в процессе труда должны сокращать рабочее время на производство данного товара, при этом увеличивая количество производимых потребительных стоимостей [26, с. 86].

Под факторами производительности труда понимают причины объективного и субъективного свойства, которые оказывают влияние и обуславливающие динамику производительности труда.

Задача, которую ставит исследователь факторов производительности труда, должна быть теоретически обоснованной, а практически осуществляемой.

К факторам, которые направлены, на повышение производительности труда относят все, что связано с совершенствованием организации труда и производства, социальных условий работников. На рисунке 1.1. отразим перечень факторов, которые направлены на повышение производительности труда персонала.

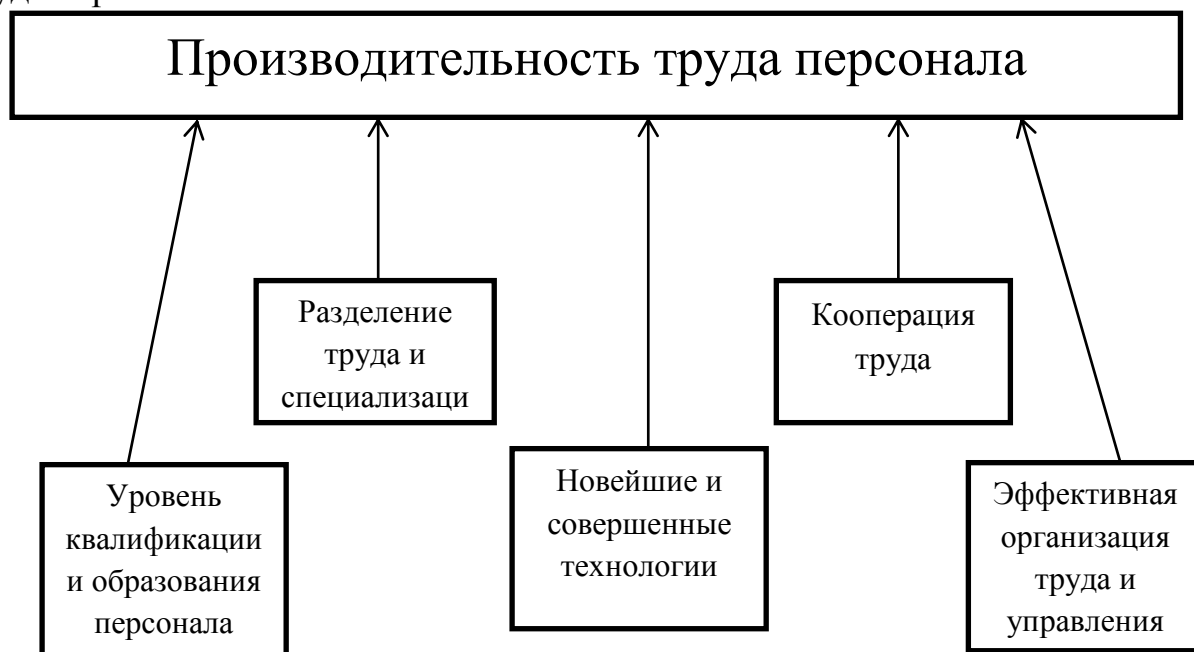


Рис. 1.1 Факторы, повышающие производительность труда.

Основным фактором роста производительности труда персонала является улучшение технологии производства. Она включает в себя

технические приемы изготовления продукции, производственные методы, способы применения технических средств, приборов и агрегатов.

Для роста производительности труда немалое значение имеют инвестиции, которые направлены на образование, повышение квалификации, переподготовку персонала, то есть на улучшение рабочей силы. Сложно достичь положительных результатов в динамике производительности труда, уделяя внимание только улучшению производственной базы экономики. Использование современного технологического оборудования требует высококвалифицированной рабочей силы. По оценкам отечественных и зарубежных специалистов, именно качество рабочей силы обуславливает 10-15% уровня производительности труда.

Важность человеческого фактора проявляется, на индивидуальном уровне повышения производительности труда работников предприятий и организаций. Это зависит не только от внешних для работников факторов, но и от его личных качеств, как объективных: уровень образования, опыт работы, так и субъективных: качества труда, отношения к труду.

На сегодняшний день на производстве, нужен работник широкого профиля с опережающей подготовкой по отношению к современной внедряемой технологии.

Особого внимания требуют еще два важнейших фактора, которые оказывают положительное влияние на производительность труда. Это интенсивность и напряженность труда.

Интенсивность труда – это скорость расходования человеческой энергии, и измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени. Увеличение интенсивности труда фактически означает увеличение рабочего времени. Таким образом, интенсивность находится в прямой связи с продолжительностью рабочего времени. Под интенсивностью труда понимается степень напряженности рабочей силы в процессе труда, определяемая затратами жизненной силы в единицу рабочего времени. За единицу времени при определении степени напряженности труда

принимается продолжительность рабочего дня или один час. При этом общественно настоящей считается интенсивность, которая не вызывает отрицательного влияния на организм человека, а затраты энергии полностью восстанавливаются за счет питания, отдыха и эмоциональной разгрузки [4, с. 143].

Напряженность труда - это показатель интенсивности труда. Она представляет собой степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине, принимаемой за единицу. Напряженность труда может быть разнообразной при одинаковой его интенсивности. Вызвано это тем, что разные работники могут работать с одинаковой интенсивностью, обусловленной современной техникой и технологией производства, но в силу недостатка опыта, определенных знаний и умений для одних труд более напряжен, чем для других работников [41, с. 166].

Также производительность труда индивидуального работника зависит от его способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других факторов. С позиции эффективного труда для каждого работодателя важно найти «своего» работника, чья работоспособность и производительность труда потенциально будет выше средних.

Основными направлениями улучшения технологии производства в современных условиях является:

- ✚ сокращение длительности производственного цикла;
- ✚ снижение трудоемкости продукции;
- ✚ предметное построение структуры производственных процессов, другое.

К факторам, которые могут снизить уровень производительности труда, относят: неэффективную организацию и управление предприятием, несоответствие оплаты труда современным рыночным условиям, отсутствие структурных сдвигов в производстве, критическую социально–психологическую атмосферу в коллективе [29, с. 459].

Основные требования к классификации факторов производительности труда:

✚ показатель должен быть основным с позиции данной познавательной задачи (квалификация работника и ее влияние на увеличение выработки продукции);

✚ сам фактор должен рассматриваться как некая переменная величина, которую можно измерить и которая оказывает непосредственное влияние на результат (квалификация работника может быть измерена стажем работы, образованием, обладанием определенного разряда, ученой степени и другим) [17, с. 56].

Планирование и учет производительности труда на предприятиях, учреждениях, крупных и мелких хозяйственных объединениях осуществляются на основе соответствующих инструкций, которые разрабатываются вышестоящими хозяйствующими структурами, отраслевыми статистическими управлениями.

По внутреннему содержанию все факторы объединяют в следующие группы:

1. Материально–технические факторы – это механизация и автоматизация производства, освоение и применение прогрессивных технологий, сокращение затрат живого труда; экономия всех видов ресурсов, углубление специализации оборудования. Таким образом, данная группа факторов оказывает прямое воздействие на качество продукции и производительность труда, а также на продуктивность использования материальных ресурсов.

2. Организационные факторы – это организация материально–технического снабжения, организационно–техническая подготовка производства, рациональное разделение и кооперация труда, совершенствование условий труда, рациональная расстановка и эффективное использование персонала предприятия.

3. Социально–экономические факторы включают в себя: уровень квалификации работников, их мотивация к активному труду, отношение работников к труду и трудовая дисциплина, изменение форм собственности на средства производства, развитие производственной демократии на предприятии.

4. Экономико–правовые и нормативные факторы, которые призваны регулировать систему социально–трудовых отношений и быть методической основой роста производительности труда персонала предприятия [30, с. 165].

Таким образом, мы рассмотрели основные факторы производительности труда и изучили различные классификации. Любой организации необходимо учитывать факторы, влияющие на производительность труда, а также уметь планировать, то есть применять современные технологии, оборудование и квалифицированных работников которые будут управлять этим оборудованием, для получения большего количества готовой, качественной продукции. Ведь чем больше производительность труда, тем больше прибыли сможет получить предприятие.

В современных условиях управления особенно актуально стоит проблема высокого улучшения качества и совершенствования разработки резервов по повышению производительности труда, что является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и оплатой труда персонала.

Под резервами роста производительности труда понимают возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов увеличения его производительности за счет совершенствовании техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управлений.

Резервы взаимосвязаны с факторами роста производительности труда и в сущности понятия «резервы» содержатся:

✚ производственные потери рабочего времени – это внутрисменные и целодневные простои, прогулы работников и все непредусмотренные планом неявки на работу;

✚ непроизводительные затраты труда - это лишние по сравнению с плановыми затратами труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда, нарушений установленного технологического процесса.

В настоящее время есть несколько классификаций резервов роста производительности труда, которые делятся на две большие группы:

✚ резервы совершенствования использования живого труда и резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов. К первой группе относятся все резервы, связанные с вопросами организации условий труда, повышения дееспособности работающих, структуры и расстановки кадров, создания организационных условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда.

✚ резервы лучшего использования основных производственных фондов (машин, оборудования, механизмов, аппаратуры и пр.) как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов [11, с. 370].

Таблица 1.2

Классификация резервов роста производительности труда

По объектам воздействия	По характеру и направлению воздействия	
	Резервы экстенсивного роста	Резервы интенсивного роста
Трудовые ресурсы	Улучшение использования фонда рабочего времени	Снижение затрат труда на единицу продукции
Материальные ресурсы	Вовлечение в оборот неиспользуемых материалов и энергии	Снижение расходов материалов и энергии на единицу продукции
Технические ресурсы	Улучшение использования оборудования и др. технических средств во времени	Улучшение использования техники по транспортной мощности
Природные ресурсы	Освоение неиспользуемых природных ресурсов	Увеличение объема продукции с единицы используемых

		природных ресурсов
Финансовые ресурсы	Привлечение финансовых средств (кредит, акционирование и т.д.)	Экономное расходование и выгодное вложение финансовых средств

Целесообразным будет все классифицировать в соответствии с классификацией факторов что даст возможность при проведении анализа выявить главные причины потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и обозначить пути их устранения. Резервы роста производительности труда на предприятии могут различаться по двум признакам: по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных); по направлениям воздействия (по группам используемых ресурсов).

В практике планирования для сопоставления влияния разнообразных факторов на производительность труда существует их классификация по следующим группам:

1. Увеличение технического уровня производства:

- ✚ изменение устройства изделий и норм труда;
- ✚ использование новых видов материалов;
- ✚ применение передовой технологии производства;
- ✚ приобретение нового оборудования;
- ✚ автоматизация и механизация управленческого труда.

2. Повышение степени организации управления, производства и труда:

- ✚ Улучшение управления производством и организационной структуры управления;
- ✚ повышение норм и зон обслуживания, кооперация профессий;
- ✚ минимизация потерь рабочего времени и простоев;
- ✚ сокращение потерь от брака и отклонений от нормальных условий труда;
- ✚ сокращение числа рабочих, не выполняющих нормы труда;
- ✚ создание новых функциональных структурных подразделений.

3. Рост объема производства, за счет экономии количества всех категорий персонала, кроме основных производственных рабочих.

4. Структурные изменения в производстве:

- + изменение удельного веса приобретенных изделий;
- + увеличение или уменьшение удельного веса более трудоемкой продукции;
- + ввод в работу новые структурные подразделения.

5. Отраслевые, природные и прочие факторы:

- + более глубокое залегание сырья для добывающей промышленности[31, с. 155].

По признакам потенциала их применения резервы делят на резервы запаса и резервы потерь. В понятие резервов также включаются потери рабочего времени, то есть внутрисменные и целодневные простои, прогулы и все непредусмотренные планом неявки на работу. Непроизводительные затраты труда – излишние по сравнению с плановыми, затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда и нарушений установленного технологического процесса [10, с. 159].

По месту обнаружения и применения резервы подразделяются на:

- + общегосударственные,
- + региональные,
- + межотраслевые,
- + отраслевые,
- + внутрипроизводственные.

На рост производительности труда во всей экономике оказывают большое влияние общегосударственные резервы. Данные резервы, связаны с правильным размещением предприятий, рациональным использованием занятого населения, комплексным использованием природных ресурсов и другим.

По времени применения резервы делятся на: текущие и перспективные. Текущие могут быть использованы без существенных изменений

технологического процесса и дополнительного вложения денежных ресурсов.

Что касается перспективных, то они требуют конкретного преобразование производства, установки более совершенного оборудования, и много времени на подготовительные работы [16, с. 321].

По месту выявления и использования резервы подразделяются на: отраслевые и внутрипроизводственные. К отраслевым относятся резервы, применение которых увеличивает производительность труда работников отрасли в целом. Имеют важнейшее значение внутрипроизводственные резервы роста производительности труда, так как, в конечном счете, все их виды открываются и реализуются непосредственно на предприятиях [19, с. 168].

Выявление существующих резервов осуществляется на основе анализа степени и динамики производительности труда на некоторых участках производства или по видам работ в текущем и предыдущем периодах.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что под резервами роста производительности труда персонала понимают всю совокупность движущих сил и причин, которые определяют уровень и динамику производительности труда.

Большое место в повышении эффективности труда в производстве, как и в других отраслях народного хозяйства, на современном этапе занимает научно-технический прогресс.

Резервы роста производительности роста весьма различны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии. Возможность дальнейшего подъема производительности труда и результативности производства, требует последовательного повышения уровня комплексной механизации и автоматизации на всех участках производства в зависимости от конкретных технологических особенностей предприятия.

1.3. Методы и показатели оценки производительности труда персонала

Производительность труда характеризует результативность и эффективность затрат труда и определяется количеством выпущенной продукции произведенной в единицу рабочего, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Надо также отметить, что на практике производительность труда персонала исчисляется тремя методами: в натуральном, стоимостном и трудовом выражении.

Выбор конкретного метода, с помощью которого можно измерить производительность труда персонала является: конкретное предприятие, его специализация и ассортимент, выпускаемая и реализуемая продукция.

Ниже нами будут более конкретно рассмотрен, каждый из методов.

Натуральный метод, то есть при его использовании объем производства выражается в физических единицах (штуках, тоннах, килограммах, квадратных метрах, погонных метрах и т.д.). Этот способ является наиболее точным, но имеет узкую сферу своего применения, так как предприятие может выпускать однородную продукцию.

Итак, стоит отметить, что натуральный метод измерения объема производства неприменим для большинства предприятий.

Что касается стоимостного метода, то он является наиболее универсальным, он позволяет проводить сравнение уровня и динамику производительности труда персонала на предприятии. Естественный объем каждого вида продукции исчисляется в оптовых ценах предприятия и все это в итоге, суммируется. В результате получается объем произведенной продукции в стоимостном выражении, то есть в рублях.

Также для измерения производительности труда персонала на предприятиях применяют трудовой метод, который основан на использовании для характеристики объемов – производства норм трудовых затрат – норма–часов. Его применяют для оценки уровня

производительности труда персонала на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности применяемых норм. При разной интенсивности норм, этот метод дает существенные искажения, оттого его применение не имеет широкого применения.

Для анализа и прогноза производительности труда персонала предприятия применяют следующие показатели:

- ✚ Частные, которые отображают временные затраты на производство единицы продукции или показывают, какое количества товаров конкретного вида в натуральном измерении производится за определенную единицу времени.

- ✚ Обобщающие, определяют среднедневную, среднегодовую, среднечасовую выработку продукции на одного сотрудника. Данные показатели высчитываются путем деления объема продукции в рублях или в нормо-часах на общее количество работников или всего промышленно-производственного персонала предприятия.

- ✚ Вспомогательные, дают представление о временных затратах сотрудника на выполнение единицы какой-либо работы или об общем объеме проведенных за единицу времени работ.

В практической деятельности производительность труда определяется через систему показателей трудоемкости и выработки.

Трудоемкость продукции представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции. Показатель трудоемкости (T_p) имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами и определяется по формуле:

$$T_p = T/OП, \quad (1.1)$$

где T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч;

ОП – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость ($T_{\text{техн}}$) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ($T_{\text{сд}}$) и рабочих-повременщиков ($T_{\text{повр}}$):

$$T_{\text{техн}} = T_{\text{сд}} + T_{\text{повр}}, \quad (1.2)$$

Трудоемкость обслуживания производства - ($T_{\text{обсл}}$) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства ($T_{\text{вспом}}$) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства ($T_{\text{всп}}$):

$$T_{\text{обсл}} = T_{\text{вспом}} + T_{\text{всп}}, \quad (1.3)$$

Производственная трудоемкость ($T_{\text{пр}}$) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$T_{\text{пр}} = T_{\text{тех}} + T_{\text{обсл}}, \quad (1.4)$$

Трудоемкость управления производством ($T_{\text{у}}$) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах ($T_{\text{сл.пр}}$), так и в общезаводских службах предприятия ($T_{\text{сл.зав}}$):

$$T_{\text{у}} = T_{\text{сл.пр}} + T_{\text{сл.зав}}, \quad (1.5)$$

В составе полной трудоемкости ($T_{\text{полн}}$) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$T_{\text{полн}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_{\text{у}}, \quad (1.6)$$

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть проектным, перспективным, нормативным, плановым и фактическим.

Повышение производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в изготавливаемой продукции уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, при этом абсолютная величина затрат, живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается. Изменение производительности труда (индекс $I_{пт}$) за определенный период по показателям выработки (V) или трудоемкости (T) может быть определено при помощи следующих формул:

$$I_{пт} = V_0/V_6 \text{ или } I_{пт} = T_6/T_0, \quad (1.6)$$

$$ПТ = (V_0/V_6) \cdot 100 \text{ или } ПТ = (T_6/T_0) \cdot 100, \quad (1.7)$$

$$ДПТ = [(V_0 - V_6)/V_6] \cdot 100 \text{ или } ДПТ = [(T_6 - T_0)/T_0] \cdot 100, \quad (1.8)$$

где V_0 и V_6 – выработка продукции соответственно в отчетном и базисных периодах в соответствующих единицах измерения;

T_0 и T_6 – трудоемкость продукции в отчетном и базовом периодах, нормо-ч или человеко-ч;

ПТ – темп роста производительности труда, %;

ДПТ – темп прироста производительности труда, %.

Планирование производительности труда по участкам, цехам, рабочим местам производится Прямым методом по формулам, перечисленным выше. В целом по предприятию планирование производительности труда осуществляется по основным технико-экономическим факторам в следующем порядке:

- ✚ определяется экономия численности от разработки и внедрения каждого мероприятия по повышению производительности труда ($Э_i$);

- ✚ вычисляется суммарная экономия численности ($Эч$) под воздействием всех технико-экономических факторов и мероприятий ($Эч = \sum Э_i$);

- ✚ рассчитывается прирост производительности труда на предприятии (в цехе, на участке), достигаемый под влиянием всех факторов и мероприятий (ДПТ) по формуле:

$$\text{ДПТ} = \text{Эч} \cdot 100 / (\text{Чр} \cdot \text{Эч}), \quad (1.9)$$

где Чр – численность промышленно-производственного персонала, необходимая для выполнения годового объема производства при сохранении выработки (производительности) базисного (прошлого) периода, человек.

Базовые коэффициенты производительности труда подсчитываются как отдельно, так и в среднем по предприятию. Изготовление продукции и выработка на отдельных рабочих участках и местах, занимающихся производством продукции, всегда определяются в натуральном выражении, в объеме произведенных единиц продукции.

Под выработкой понимают, количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч):

$$V = \text{ОП} / \text{Т} \text{ или } V = \text{ОП} / \text{Ч}, \quad (1.10)$$

Аналогично определяется часовая ($V_{\text{ч}}$) и дневная ($V_{\text{дн}}$) выработка на одного рабочего:

$$V_{\text{ч}} = \text{ОП}_{\text{мес}} / \text{Т}_{\text{час}}; \quad V_{\text{дн}} = \text{ОП}_{\text{мес}} / \text{Т}_{\text{дн}}, \quad (1.11)$$

где $\text{ОП}_{\text{мес}}$ – объем продукции за месяц (квартал, год);

$\text{Т}_{\text{час}}$, $\text{Т}_{\text{дн}}$ – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда.

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы.

Объем произведенной продукции (ОП) может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения соответственно.

Таким образом, в первой главе выпускной квалификационной работы мы рассмотрели теоретические аспекты производительности труда персонала. Можно сказать, что степень развития производительных сил проявляется в производительности труда. Повышение производительности труда во многом предопределяет изменение всех качественных показателей, характеризующих эффективность производства – прибыль, рентабельность, себестоимость, материалоемкость.

Объективным экономическим законом развития человеческого общества является увеличения производительности труда персонала. В современной экономике для правильной организации работ и подготовки кадров существует квалификационное разделение труда, основанное на дифференциации сложности производственного процесса.

Так же нами были рассмотрены и изучены основные методы, показатели и факторы измерения производительности труда, и резервы повышения производительности труда. Следует отметить, что все составляющие структуры производительности труда имеют свои определенные характеристики, а также свои плюсы и минусы. Для эффективной и продуктивной работы каждого предприятия и организации необходимо четко разрабатывать все составляющие компоненты производительности труда.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОАО «ЭФКО»

2. 1. Анализ и изучение организационно-экономической характеристики ОАО «ЭФКО»

ОАО «ЭФКО» является основой производственного комплекса группы компаний «ЭФКО». Полное фирменное наименование Общества: Открытое акционерное общество «Эфирное», сокращенное фирменное название Общества: ОАО «ЭФКО», в настоящее время его возглавляет генеральный директор – Савченко В.В.. Общество является коммерческой организацией и основано на частной форме собственности. Оно было создано путем преобразования государственного предприятия «Алексеевский ордена «Знак Почета» эфиромаслоэкстракционный комбинат» и поставлено на учет в налоговую инспекцию 16 октября 2002 года.

Уставной капитал ОАО «ЭФКО» составил 351 757 000 рублей. Учредителями Общества является комитет по управлению госимуществом Белгородской области.

Исторически формирование группы компаний происходило на основе ОАО «ЭФКО» путем создания функциональных комплексов, решающих задачи производственной и реализационной деятельности, а также диверсификации бизнеса для обеспечения большей устойчивости компании к воздействию внешних факторов.

ОАО «ЭФКО» входит в группу компаний «ЭФКО», которая имеет вертикально – интегрированную холдинговую структуру, включающую в себя предприятия, специализирующаяся на производстве, хранении и переработке продукции сельского хозяйства, выпуске и реализации продуктов питания.

Главная цель предприятия - обеспечить поступление на рынок экологически чистых продуктов питания в достаточном количестве и по

доступным ценам, получение прибыли путем производственной, коммерческо – посреднической, а также другой деятельности, не запрещенной законодательством.

Основным видом деятельности ОАО «ЭФКО» является производство растительных рафинированных масел и жиров.

Миссия ОАО «ЭФКО» заключается в развитии российского бизнеса и деловой культуры через совершенствование собственного научно-технологического и кадрового потенциала.

Стратегия предприятия заключается в следующем:

- лидерство в сегменте производства жиров специального назначения и маргариновой продукции. Усиление лидирующих позиций в данном сегменте за счет разработки новых, более совершенных видов жиров и повышения степени лояльности клиентов, в том числе благодаря расширению спектра оказываемых услуг;

- ведущие позиции в России по объему продаж майонеза. Увеличение степени влияния на данном рынке с помощью запуска новых продуктов, в том числе удовлетворяющих потребности покупателей в правильном питании, и проведения широких маркетинговых кампаний;

- расширение географии сбыта выпускаемой продукции. Продолжение вывода продукции предприятия на новые перспективные рынки, в частности на рынки стран СНГ;

- модернизация производственных мощностей и оптимизация затрат. Обновление имеющихся и строительство новых производственных объектов для увеличения выпуска и ассортимента продукции и улучшения операционной эффективности производства.

Инновационная деятельность ОАО «ЭФКО» включает в себя обширную программу по разработке новых продуктов и технологий производства, внедрению и совершенствованию системы управления качеством, а также автоматизации бизнес – процессов.

В настоящее время ОАО «ЭФКО» входит в состав производственного

комплекса группы компаний «ЭФКО». Производственный комплекс является основой группы компаний «ЭФКО», производит растительные, сливочные и комбинированные масла, а также соусы под торговыми марками «Слобода», «Altero» и «Нежка».

ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день производит:

- нерафинированное и рафинированное дезодорированное масло под торговыми марками «Слобода» фасованное (36,7% от общего объема выпуска в денежном выражении) и «Altero» – в незначительных объемах (0,6%);
- майонез пяти видов (около 45,4%);
- соусы под торговыми марками «Слобода», «Altero» и «Нежка» (5,5%);
- рафинированное дезодорированное масло нефасованное (4,3%);
- подсолнечный шрот (сопутствующая продукция – 5,8%);
- кетчуп трех видов (выпуск начат еще в декабре 2001 г. – 0,7%).

ОАО «ЭФКО» в незначительном объеме как видно из представленных выше данных, осуществляет услуги по переработке и расфасовке масла, сторонним организациям на основе давальческого сырья подсолнечника или сырого масла.

Новым направлением стал выпуск специализированных жиров промышленного назначения.

ОАО «ЭФКО» является предприятием полного закрытого цикла. Такая структура ориентирована на стабильный рост производства и обеспечение конкурентных преимуществ на рынке сбыта выпускаемой продукции.

ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день остается в группе компаний основным производственным активом, однако управленческие функции переданы специализированной управляющей компании - ЗАО «АПИК ЭФКО».

Таким образом, уже с середины 2002 г. схема управления группой компаний «ЭФКО» принципиально изменилась. Центральным

управленческим звеном группы стала компания ЗАО «АПИК ЭФКО», координирующая работу всех комплексов группы и определяющая стратегию их развития.

Далее целесообразным будет рассмотреть общую организационную структуру управления ОАО «ЭФКО», которая схематично представлена нами в Приложении 2.

Высшим органом управления ОАО «ЭФКО» является Общее собрание акционеров Общества, который возглавляет председатель совета директоров.

Генеральный директор ОАО «ЭФКО» является его единоличным исполнительным органом, на эту должность может быть избрано любое дееспособное физическое лицо, которое даже не является акционером Общества и с которым заключается срочный трудовой контракт сроком на 5 лет.

Ему на прямую подчиняются:

- заместитель директора по административной работе,
- технический директор,
- финансовый директор,
- заместитель директора по ПДП,
- главный инженер, все они осуществляют общее руководство

деятельностью предприятием.

В целом надо отметить, что структура управления ОАО «ЭФКО» является линейно-функциональной и очень сложной, каждому руководителю в зависимости от сферы его ведения подчиняются определенные структурные подразделения ОАО «ЭФКО».

Стоит также отметить, что в течение последних лет предприятие демонстрирует динамичное развитие и высокую степень стратегической и финансовой адаптации к рыночным условиям. Благодаря стратегии нынешнего руководства и ее грамотному внедрению продукция «ЭФКО» занимает значительную долю рынка подсолнечного масла и майонеза в

России, а ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день является ведущим масложировым предприятием отрасли.

Далее нами будут рассмотрены и представлены в Таблице 2.1 организационно-экономические показатели производства ОАО «ЭФКО»

Таблица 2.1

Основные организационно-экономические показатели деятельности ОАО «ЭФКО»
за 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение уровня 2017 г. от 2015 г.	
				абсолют., (+;-)	относит., %
Выручка от реализации продукции, товаров и услуг, млн. руб.	16735756	20877720	22592533	5856777	135,0
Себестоимость продукции, товаров и услуг, млн. руб.	15541570	18949471	19437918	3896348	125,1
Прибыль от продаж, млн. руб.	570467	1228334	2290927	1720460	в 4,0 раза
Чистая прибыль, млн. руб.	119518	201765	420912	301394	в 3,5раз
Среднесписочная численность персонала, чел.	2353	2287	2193	-160	93,2
Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.	2224147	2897036	3835984	1611837	172,5
Рентабельность продаж, %	3,7	6,5	11,8	на 8,1 п.п.	×
Уровень рентабельности деятельности общества, %	0,8	0,1	4,2	на 3,5 п.п.	×

Как видно из таблицы 2.1, деятельность предприятия в 2017 г. во многом улучшилась по сравнению с 2015 г. Произошло увеличение выручки от реализации продукции на 5856777 млн. руб. или 35,0%. При этом в 2017 г. отмечается увеличение себестоимости продукции, товаров и услуг на 3896348 млн. руб. или на 25,1%.

Прибыль от продаж в 2017 г. составила 2290927 млн. руб., что на 1720460 млн. руб. больше уровня 2015 г. Чистая прибыль в 2017г. составила 420912 млн. руб., тем самым произошло ее увеличение, по сравнению с 2015 г. на 301394 млн. руб.

Наблюдается и рост рентабельности продаж, которая увеличилась в 2017 г. по сравнению с 2015 г. на 8,1 п.п, что свидетельствует об оптимизации расходов и повышении доходов предприятия.

Среднесписочная численность персонала уменьшилась в 2017 г. на 160 человек по сравнению с 2015 г., это говорит о том, что на предприятии высокий уровень текучести персонала. Кадры не имеют постоянства и стабильности, возможно сотрудники не хотят работать, так как условия труда не соответствуют всем нормам, что является отрицательным аспектом для предприятия.

Далее рассмотрим динамику продаж выпускаемой продукции ОАО «ЭФКО» за 2015-2017 гг. В таблице 2 приведены данные о реализации продукции маслопереработки и сельхозпродукции за 2015-2017 гг.

Таблица 2.2

Продажа продуктов маслопереработки и сельхозпродукции
за 2015-2017 гг.

Основные показатели сегмента «Продажа продуктов маслопереработки и сельхозпродукции», тыс. тонн	2015г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста, 2017/2015 %
Переработка маслосемян	528	545	616	116,7
Реализация шрота	222	249	270	121,6
Экспорт масла наливом	10	33	118	в 11,8 раз
Прочая реализация масла наливом	73	93	69	94,5
Экспорт зерновых и зернобобовых	15	175	192	в 12, 8 раз
Реализация прочей сельхозпродукции	69	59	48	69,6

Проанализировав таблицу 2.2, мы можем отметить, что реализация продуктов маслопереработки и сельхозпродукции в натуральном выражении ежегодно возрастает. В 2017 г. по сравнению с 2015 г. темп роста переработки маслосемян составил 116,7%

Самым высоким темп роста в 2017 г. по сравнению с уровнем 2015 г. наблюдается по экспорту зерновых и зернобобовых, так экспорт составил в 2017 г. 192 тыс. тонн, что на 177 тыс. тонн или в 11,8 раз больше, чем в 2015 г. Также, возрос экспорт масла наливом на 108 тыс. тонн, темп роста составил 11,8 раз.

Основной объем полученного масла реализовывается внутри Группы компаний для производства пищевых ингредиентов и брендовой продукции. Благодаря удачной конъюнктуре рынка сбыта продукции, объемы экспорта масла наливом в 2017 году увеличились по сравнению с предыдущим годом.

В таблице 2.3 представлена продажа брендовой продукции, такой как майонез и фасованные растительные масла.

Таблица 2.3

Продажа брендовой продукции ОАО «ЭФКО» за 3 года

Основные показатели сегмента «Брендовая продукция», тыс.тонн	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста, 2017/2015%
Растительные масла фасованные	61,7	76,5	86,7	140,5
ТМ «Слобода»	39,1	55,9	61,4	157,0
ТМ Altero	13,5	16,6	21,7	160,7
Прочие	9,1	4,1	9,6	105,5
Майонезы	80,5	99,6	126,9	157,6
ТМ «Слобода»	68,1	86,6	111,2	163,3
Прочие	12,5	12,9	15,7	140,5

Делая анализ данных таблицы 2.3, мы можем сделать вывод, что продажа брендовой продукции ОАО «ЭФКО» в 2017 г. выросла на 433,2 тыс. тонн, что говорит о неплохой реализации выпускаемой продукции.

Так, например, продажа растительных масел, фасованных увеличился в 2017 г. по сравнению с 2015 г. на 25 тыс. тонн. Самым продаваемым брендом продукции ОАО «ЭФКО» стал майонез «Слобода» и составил 126,9 тыс. тонн, что на 46,4 тыс. тонн больше, чем в 2015 г.

Ниже рассмотрим данные о реализации пищевых ингредиентов за 2015-2017 гг.

Таблица 2.4
Динамика реализации пищевых ингредиентов ОАО «ЭФКО» за 3 года

Основные показатели сегмента «Пищевые ингредиенты», тыс.тонн	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста, %
Жиры специального назначения	264,3	270,3	270,9	102,5
Прочая маргариновая продукция	70,4	97,3	113,3	160,9
Итого	334,7	367,6	384,2	114,8

Объем реализации пищевых ингредиентов в 2017 г. составил 384,2 тыс. тонн, что на 49,5 тыс. тонн больше, чем в 2015 г.

Так же росту объемов реализации выпускаемой продукции способствовала активизация экспортных продаж в другие регионы России и страны СНГ.

Проанализировав организационно-экономическую деятельность ОАО «ЭФКО», можно сделать вывод, что предприятие является прибыльным, в 2017 г. наблюдается положительная тенденция его развития. Реализация продукции в общей сложности в 2017 г. составила 2130,4 млн. тонн, что превышает количество проданного товара в 2015 г. на 594,2 тыс. тонн.

Соответственно выручка за 2017 г. составила 22592533 млн. руб., что на 22425176 млн. руб. больше, чем в 2015 г.

Далее нами будет рассмотрен производственный потенциал предприятия за 2015-2017гг. и данные представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5
Анализ производственного потенциала ОАО «ЭФКО» за 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение уровня 2017 г. от 2015 г.	
				абсолют., (+;-)	относит. %
Выручка от реализации продукции, товаров и услуг, млн. руб.	16735756	20877720	22592533	5856777	135,0
Чистая прибыль, млн. руб.	119518	201765	420912	301394	в 3,5раз
Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.	2224147	2897036	3835984	1611837	172,5
Среднегодовая стоимость оборотных средств, млн. руб.	14847886	12874663	17013998	2166112	114,6
Фондоотдача, руб.	7,52	7,21	5,89	-1,63	78,3
Размер чистой прибыли в расчете на 1 руб. основных средств, руб.	0,054	0,007	0,214	0,16	в 4,0 раза
Оборачиваемость оборотных средств, руб.	1,13	1,62	1,33	0,20	117,8
Продолжительность ¹ оборота, дн.	319,4	222,0	271,1	-48,3	84,9
Размер чистой прибыли в расчете на 1 руб. оборотных средств, руб.	0,008	0,002	0,048	0,040	в 6,0 раз

Проанализировав производственный потенциал предприятия можно отметить следующее:

■ среднегодовая стоимость основных средств в 2017 г. составила 3835984 млн. руб., что на 1611837 млн. руб., больше, чем в 2015 г.;

✚ среднегодовая стоимость оборотных средств в 2017 г. по сравнению с 2015 г. составила 17013998 млн. руб., что на 2166112 млн. руб., больше, это говорит о том, что достаточно сильно расширился объем торговли и производства продукции в ОАО «ЭФКО»;

✚ размер чистой прибыли на 1 руб. оборотных средств вырос в 6 раз, что говорит о росте деловой активности предприятия.

Итак, нами была рассмотрена организационно-экономическая характеристика предприятия ОАО «ЭФКО». Проведя обзор исследуемого предприятия, мы можем сказать, что ОАО «ЭФКО» одна из передовых предприятий по производству спецжиров и майонезной продукции.

Исследуемое предприятие является прибыльным. Рассмотрев данные о его прибыли, было выявлено, что по сравнению с 2015 г. прибыль от продаж в 2017 г. возросла в 4 раза и составила 2290927 млн. руб., рентабельность продаж также возросла на 8,1 п.п. Выручка предприятия за 2017 год составила 22592533 млн. руб., что характеризует предприятия как финансово-устойчивое.

2.2. Анализ системы управления персоналом и трудовых ресурсов ОАО «ЭФКО»

Каждый хороший руководитель должен стремиться обеспечить своему персоналу максимально комфортные условия труда, для раскрытия их творческого и профессионального потенциала, в том числе через разработку конкретных схем мотивации и программ карьерного роста перспективных сотрудников, а также создание специализированных учебных центров для подготовки квалифицированных кадров.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами зависит объем и своевременность выполнения всех видов работ, эффективность использования оборудования, себестоимость продукции, а также прибыль.

В нашем исследовании периодами для анализа взяты 2015 – 2017 годы.

Руководство ОАО «ЭФКО» самостоятельно в соответствии с законодательными актами, планирует и утверждает штатное расписание, формы и системы оплаты труда и систему премирования персонала.

Управление персоналом в ОАО «ЭФКО», помимо генерального директора предприятия, осуществляют начальник отдела кадров, 3 инспектора и 3 специалиста по кадрам, входящий в структуру отдела кадров.

Структуру отдела кадров предприятия, представим на рисунке 2.1.

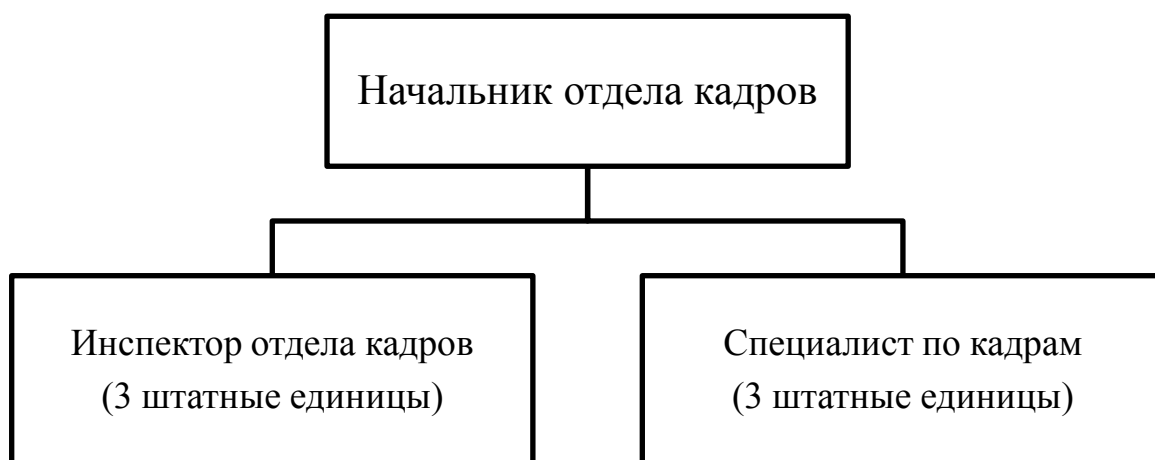


Рис. 2.1. Организационная структура управления отдела кадров ОАО «ЭФКО»

Отдел кадров непосредственно занимается наймом персонала, подготовкой и переподготовкой персонала, оформлением трудовых отношений, учетом персонала.

Руководитель отдела кадров в своей работе руководствуется должностной инструкцией, принятой в ОАО «ЭФКО» и осуществляет следующие функции:

- ведение личных дел сотрудников;
- издание приказов по личному составу;
- документирование трудовых отношений (прием, увольнение, учет военнообязанных, подача сведений в фонды).

Инспекторы по кадрам отвечают за трудовую дисциплину персонала, выполнению согласно трудовому контракту должностных обязанностей. К их

компетенции относятся документальное оформление поощрений, взысканий, оформление документов на пенсию.

Специалисты по кадрам занимаются предоставлением характеристик и других документов по вопросам табельного учета, воспитательной работы в коллективе, нарушений трудовой дисциплины и очередных отпусков.

Начальник отдела кадров решает вопросы найма, увольнения, перевода, режима работы и отдыха персонала, изменения должностных окладов.

Кроме того, на отдел кадров в ОАО «ЭФКО» возложены задачи по осуществлению следующих направлений деятельности:

Организация оплаты труда, которая включает в себя:

- анализ должностных обязанностей персонала;
- классификацию работ и их тарификацию;
- разработку систем оплаты и премирования;
- пересмотр тарифных ставок и индивидуальной оплаты.

Формирование трудового коллектива, что включает в себя:

- участие в коллективных соглашениях и активное проведение согласованной политики;
- работу по жалобам и разбор всех споров;
- ведение личных дел и трудовой статистики.

В рамках исследований по персоналу отдел кадров ОАО «ЭФКО» проводит изучение вопросов кадровой политики и трудовых отношений, а также осуществляет:

- подготовку справочных материалов;
- разработку форм документооборота для кадровой службы;
- разработку правил, стандартных приемов и процедур кадровой работы;
- ревизию.

Далее рассмотрим схему функциональных взаимосвязей отдела кадров, представленную в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Функциональные взаимосвязи отдела кадров ОАО «ЭФКО» с другими подразделениями предприятия

Наименование функций отдела управления персоналом	Должностные лица				
	Ген. директор	Начальник отдела кадров	Инспекторы по кадрам	Специалисты по кадрам	Руководители структурных подразделений
Привлечение, отбор и найм персонала	Р	О	У	У	Н
Трудовая адаптация	Н	Р	П	С	У
Профориентация	Н	О	О	С	Н
Организация труда персонала	Н	Р	П	С	У
Мотивация и стимулирование персонала	Р	С	П	У	У
Развитие и обучение персонала	Н	У	У	С	П
Деловая оценка персонала	Р	О	У	У	Н
Аттестация	Р	Н	У	С	У
Повышение квалификации	Р	У	П	Н	Н
Высвобождение персонала	О	О	О	П	У

Исходя из данных, представленных в таблице 2.6, можно сказать, что все важные решения в ОАО «ЭФКО» принимаются генеральным директором. В свою очередь начальник отдела кадров в основном несет ответственность за выполнение каждой функции.

Инспектор по кадрам принимает решения, утверждает выполнение всех функций, специалист по кадрам строго исполняет все требования и указания.

Руководители структурных подразделений принимают участие в выполнении таких функций как: трудовая адаптация, организация труда персонала, мотивация и стимулирование персонала, аттестация и высвобождение персонала.

Проанализировав кадровое обеспечение системы управления персоналом, и дав характеристику количественного и качественного состава сотрудников отдела кадров на основе штатного расписания и отчета предприятия по труду (Форма № П-4), полученные данные можно представить в следующих таблицах.

Для того чтобы рассмотреть структуру персонала предприятия и его профессионально-квалификационный уровень были использованы вспомогательные материалы, позволившие установить количественный и качественный состав персонала в ОАО «ЭФКО».

Ниже рассмотрим структуру персонала в ОАО «ЭФКО» за 2015-2017 гг., представленные в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Структура персонала ОАО «ЭФКО» за 3 года

Категории персонала	2015г.	2016г.	2017г.	Абсолютн. отклонение, (+,-) 2017/2015	Относит. отклонение, % 2016/2015
Персонал, всего в том числе:	2353	2297	2193	-160	93,2
Руководители	39	31	32	-7	82,0
Специалисты	86	91	84	-2	97,7
Рабочие	2228	2214	2077	-151	93,2

Рассмотрев структуру персонала ОАО «ЭФКО», мы видим, что численность персонала на 2017 г. составляет 2193 человек, из них руководители – 32 чел., специалисты – 84 чел., рабочие – 2077 чел.

В ОАО «ЭФКО» работают руководители в возрасте от 30 до 40 лет – 22 человека, что в процентном соотношении составляет 68,75%, а также в возрасте от 40 до 50 лет – 10 человека, что составляет 31,25%. Всего занято 32 человека.

Количество специалистов в возрасте от 28 до 30 лет составляет 38 человек, т.е. 45,2%, а также в возрасте от 30 до 40 лет – 42 человека (50%) и от 40 до 50 – 4 человека (4,8%). Всего занято 84 человек.

Таблица 2.8

Распределение персонала по возрасту в ОАО «ЭФКО» за 2017 год

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	-	-	-	-	30	1,4
20 – 30	-	-	38	45,2	1081	52,0
30 – 40	22	68,75	42	50	705	33,9
40 – 50	10	31,25	4	4,8	230	11,1
50 – 60	-	-	-	-	25	1,2
Свыше 60	-	-	-	-	6	0,3
Итого	32	100	84	100	2077	100

Соответственно, рабочего персонала в возрасте от 20 до 30 лет работает 1081 человек, что составляет 52,0%.

Изучив распределение персонала по возрасту, которые был представлен в таблице 2.8, мы можем сказать, что в группе руководителей доминирует возрастная категория от 40 до 50 лет, по группе специалисты доминирует категория от 30 до 40 лет, а по группе рабочие от 20 до 30 лет.

Ниже нами будет рассмотрена половая принадлежность персонала предприятия и отражены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Распределение персонала по полу в ОАО «ЭФКО» за 2017 год

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	33	1,9	19	4,9
Специалисты	35	2,1	49	12,6
Рабочие	1621	96	320	82,5
Итого	1689	100	388	100

В ОАО «ЭФКО» свою трудовую деятельность осуществляют, как мужчины, так и женщины.

Количество мужчин в категории руководители – 33 человека, что составляет 1,9% по группе, в категории специалисты – 35 человек, т. е. 2,1%

по группе, а в категории рабочие количество мужчин – 1621 человек, т. е. 96% по группе. В итоге, общее количество мужчин составило 1689 человек. Рассмотрев категорию мужчины, мы можем сказать, что по количеству человек преобладает группа рабочие, которая составляет 1621 человек (96%). Количество женщин по тем же категориям составило: руководители – 19 человек (4,9%), специалисты – 49 человек (12,6%) и рабочие – 320 человек (82,5%). Общее количество женщин составило 388 человек. По данной категории так же преобладает группа рабочие.

Рассмотрев категорию женщины, мы можем также сказать, что преобладает количество человек по группе рабочие, что составляет 609 человек (88,8%).

Исходя из данных представленных в таблице 2.9 – Распределение персонала по полу, можно сказать, что по гендерному признаку преобладает категория мужчин, по причине специфики деятельности предприятия.

Таблица 2.10
Распределение персонала по трудовому стажу в ОАО «ЭФКО» за 2017 год

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по Группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	-	-	-	-	27	1,3
От 5 до 10	-	-	4	4,8	346	16,6
От 10 до 15	15	46,9	63	75	1215	58,5
От 15 до 20	12	37,5	17	20,2	264	12,7
Свыше 20	5	15,6	-	-	219	10,5
Свыше 30	-	-	-	-	6	0,3
Итого	32	100	84	100	2077	100

Стоит отметить, что в ОАО «ЭФКО» работают сотрудники с разным трудовым стажем.

Конкретизировав таблицу 2.10, мы можем сказать, что со стажем до 5 лет работает 27 человека, от 5 до 10 лет – 350 человек, от 10 до 15 – 1293 человек, от 15 до 20 – 293 человек, свыше 20 лет – 224 человека и свыше 30 – 6 человек.

Проанализировав разные категории работников, т. е. руководители, специалисты и рабочие, мы можем определить, что сотрудники со стажем до 5 лет находятся только в категории рабочие, что составляет 27 человек, т. е. 1,3 % по группе, от 5 до 10 лет сотрудники категорий:

✚ специалисты – 4 человека (4,8%), рабочие – 346 (16,6%), от 10 до 15 лет работники категорий:

✚ руководители – 15 человек (46,9%), специалисты – 63 человека (75%) и рабочие – 1215 человек (58,5%), от 15 до 20 лет сотрудники категорий:

✚ руководители – 12 (37,5%), специалисты – 17 (20,2%), рабочие – 264 (12,7%), свыше 20 лет руководителей 5 человек (15,6%), рабочих – 219 человек (10,5%) и свыше 30 лет только в категории рабочие – 6 человек (0,3%).

Следовательно, рассмотрев все категории и разный стаж работы персонала, мы можем сказать, что на предприятии доминирует группа работников по стажу от 10 до 15 лет.

Таблица 2.11

Распределение персонала по образованию в ОАО «ЭФКО» за 2017 год

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по Группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Среднее	-	-	-	-	171	8,5
среднее специальное	-	-	-	-	803	38,7
незаконченное высшее	-	-	-	-	126	6,1
Высшее	32	100	84	100	977	47,0
ученая степень	-	-	-	-	-	-

Исходя из данных представленных в таблице 2.11 в ОАО «ЭФКО» распределение по образованию следующее: с высшим образованием работают всего 1093 человек, с средним всего 171 человека, с средним специальным – 803 человек и с незаконченным высшим – 126 человек.

Рассмотрев категории руководители, специалисты, рабочие, мы сделали следующие выводы:

Высшее образование: руководители – 32 человека (100%), специалисты – 84 человека (100%), рабочие – 977 человек (47,0%).

Среднее специальное образование: рабочие – 803 человек (38,7%).

Среднее образование: рабочие – 171 человек (8,5%).

Незаконченное высшее образование: рабочие – 126 человек (6,1%).

Следовательно, на предприятии, по уровню образования, доминирует группа рабочие с высшим образованием.

Далее рассмотрим показатели основных кадровых процессов, которые представлены в таблице 2.12. А именно были проанализированы следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему персонала ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.1)$$

2. Коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.2)$$

3. Коэффициент текучести кадров ($K_{тк}$):

$$K_{тк} = \frac{\text{Кол} - \text{во работников уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.3)$$

4. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия ($K_{пс}$):

$$K_{пс} = \frac{\text{Списочная численность персонала на начало периода} - \text{Количество уволенных работников за период}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.4)$$

Таблица 2.12

Показатели основных кадровых процессов за 2015- 2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Среднесписочная численность работников, чел.	2353	2297	2193
Принято всего, чел.	451	405	247
Выбыло всего, чел.	356	285	357

Продолжение таблицы 2.12			
в т.ч.:			
- по собственному желанию	70	88	91
- за нарушение трудовой дисциплины	9	21	84
- по сокращению штатов	278	176	181
Коэффициент текучести кадров	0,03	0,05	0,08
Коэффициент оборота по приему	0,2	0,2	0,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,1	0,1	0,2
Коэффициент постоянства кадров	0,8	0,8	0,9
Коэффициент стабильности кадров	0,9	0,95	0,97

Исходя из данных таблицы 2.12, можно сделать следующие выводы. Коэффициент оборота по приему снизился на 0,1%, по выбытию увеличился на 0,1% и составил в 2017 г. 8%, что говорит об укомплектованности кадрами, но высокой текучести персонала на предприятии.

Коэффициент постоянства кадров повысился на 0,1 %, что может свидетельствовать о наличии на предприятии единой и сплоченной команды, которая способна с успехом достигать поставленных целей.

Коэффициент стабильности кадров повысился на 0,2%, это говорит о том, что предприятие не испытывает дополнительных издержек, которые связаны с наймом новых сотрудников.

Далее рассмотрим данные представленные в таблице 2.13, в которой отображены виды затрат на персонал за 2015-2017 гг.

Таблица 2.13

Виды затрат на персонал за 2015-2017 гг.

Вид затрат	2015г.		2016г.		2017г.		Темп роста, 2017/2015 %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
Оплата труда	556819	34,8	755749	42,7	895578	42,2	160,8

Продолжение таблицы 2.13							
Набор и отбор персонала	163000	10,2	164238	9,3	165800	7,8	101,7
Обучение и развитие персонала	173895	10,9	180752	10,2	246932	11,6	142,0
Спецодежда	114800	7,2	116300	6,6	189300	8,9	164,9
Охрана труда	273000	17,1	287820	16,2	281600	13,3	103,1
Медицинское обслуживание	180800	11,3	100690	5,7	190660	9,0	105,4
Организация отдыха	137600	8,6	165680	9,3	151520	7,1	110,1
Итого	1599914	100	1771229	100	2121390	100	132,6

Исходя из данных таблицы 2.13 видно, что темп роста затрат на оплату труда 2017 г. к 2015 г. составил 160,8%, затраты на оплату труда в 2017 г. по сравнению с 2015 г. увеличились на 7,4%, что является эффективной стимулирующей ролью для улучшения результатов труда. Затраты на набор и отбор персонала в 2017 году по сравнению с 2015 снизились на 2,4%.

Затраты на обучение и развитие персонала в 2017 году по сравнению с 2015 годом увеличились на 0,7%, что говорит о возможности предприятия постоянно совершенствовать эффективность деятельности сотрудников, а также приобретенных знаний, навыков и умений.

Затраты на предоставление спецодежды персоналу в 2017 году по сравнению с 2015 годом увеличились на 1,7%. Затраты на обеспечение охраны труда в 2017 году по сравнению с 2015 г. снизились на 3,8%. Затраты на медицинское обслуживание в 2017 году по сравнению с 2015 годом снизились на 2,3%. Затраты на организацию отдыха труда в 2017 году по сравнению с 2015 снизились на 1,5%.

Анализ эффективности системы управления персоналом в ОАО «ЭФКО» показал, что: на предприятии преобладает молодой персонал, большинство персонала имеет высшее образование, среднегодовая выработка

имеет тенденцию роста. На предприятии присутствуют простои в работе, текучесть кадров в 2017 г. увеличилась до 0,08%, что говорит о снижении постоянства кадров, а также о неудовлетворенности работников условиями труда, сложными условиями для адаптации, социально-психологической обстановкой на предприятии и т.п. Произошло увеличение заработной платы в 2017 г. по сравнению с 2015 г. на 60,8% или 338759 тыс. р. Персонал имеет возможность постоянно повышать квалификацию.

Важнейшим резервом повышения производительности труда в любой отрасли, в том числе и пищевой, является рациональное использование рабочего времени рабочих путем всемерного сокращения всех видов потерь. Величина общих потерь рабочего времени на производстве, а также причины их возникновения выявляются в результате обработки фактических данных на основании действующих форм учета и отчетности.

Для анализа рабочего времени и выявления причин потерь были использованы таблицы рабочего времени, листы по нетрудоспособности, заявления и служебные записки.

Далее рассмотрим потери рабочего времени персонала по различным причинам и данные представим в таблице 2.14.

Таблица 2.14
Потери рабочего времени персонала в ОАО «ЭФКО» в связи с абсентеизмом

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2015 г. чел.-дн.	2016 г. чел.-дн.	2017 г. чел.-дн.
1. по болезни	листы по нетрудоспособности	2530	2640	2692
2. целодневные/ внутрисменные простои организации	таблицы рабочего времени	-	-	-
3. административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	-	-	-
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	12	5	-
Всего	официальные документы	2542	2645	2692
Общий баланс рабочего времени Общества за год, чел.-дни		749892	749892	749892
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		0,34%	0,35%	0,36%

Проанализировав данные таблицы 2.14, можно сделать вывод о том, что основная причина потерь рабочего времени на предприятии – это отсутствие работников по болезни. За последний год наблюдается положительная динамика в отношении прогулов, количество которых сократилось до минимума. Произведя расчет коэффициент абсентеизма, можно сделать вывод о том, что лишь 0,36% рабочего времени теряется в течение года из-за отсутствия работников на рабочем месте по объективным причинам. Возрастающая динамика данного показателя характеризуется увеличением количества работников, отсутствующим на рабочем месте по болезни.

Таким образом, проанализировав систему управления персоналом и использования трудового потенциала в ОАО «ЭФКО» можно сделать вывод о том, количество сотрудников на предприятии составляет 2193 человек. Это позволяет сделать вывод о том, что исследуемое предприятие имеет в своем распоряжении профессиональный кадровый состав. Большая часть руководителей и специалистов имеют высшее образование, среди рабочих преобладает уровень среднего специального образования. Трудовой стаж среди сотрудников предприятия в основном составляет от 10 лет. Данный факт позволяет сделать вывод о том, что сотрудники ОАО «ЭФКО» обладают высоким профессионализмом и качественно выполняют свои должностные обязанности.

Проведя анализ методического обеспечения системы управления персоналом, следует отметить то, что документационное обеспечение кадровой работы ОАО «ЭФКО» осуществляет отдел кадров. Кадровое делопроизводство предприятия основывается на следующих документах: устав организации; правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда; положение об аттестации кадров; штатное расписание; положения о структурных подразделениях; должностные инструкции; трудовые договора.

Правила внутреннего трудового распорядка предприятия являются одним из важнейших документов, регламентирующим порядок приема и увольнения сотрудников, время труда и отдыха, основные обязанности сотрудников и администрации, меры поощрения и взыскания, а также вопросы разглашения служебной и коммерческой информации в ОАО «ЭФКО».

Положение о структурном подразделении является основным нормативным документом, регламентирующим назначение и место подразделения в ОАО «ЭФКО», его структуру, основные функции и задачи управления, права, ответственность и формы поощрения работников подразделения. Положение о подразделении разрабатывается и подписывается руководителем подразделения, согласовывается с компетентными должностными лицами, доводится до сотрудников под расписку с указанием даты ознакомления и утверждается руководителем предприятия с указанием даты и скрепляется печатью.

В свою очередь, исходящие документы содержат: расходный ордер, приказы, распоряжения, докладные записки, отчеты о проделанной работе.

При общем подсчете документооборота было установлено, что объем основных документов составляет 4656 документов и 9513 копий.

Управленческие процессы достаточно автоматизированы: помимо общего офисного программного обеспечения, используются специальные программы для учета кадров такие как: 1С, Консультант Плюс, БОСС – кадровик.

2.3. Исследование производительности труда персонала на предприятии

В ходе проведенного нами исследования в ОАО «ЭФКО», а именно изучения исторической справки, организационной структуры управления, информационной базы, статистических отчетов было выявлено, что уровень и факторы повышения производительности труда предприятия недостаточно

хорошо развиты и изучены, что влечет за собой проблемы по эффективному росту производительности труда предприятия в целом.

Уровень производительности труда – в ОАО «ЭФКО» является одним из важнейших показателей эффективности деятельности предприятия. В сложившейся в наше время экономической ситуации каждое предприятие, в том числе и исследуемое, стремится максимально повысить уровень производительности труда, так как с ним напрямую связан уровень полученной выручки, а соответственно и уровень рентабельности.

В ОАО «ЭФКО» повышению уровня производительности труда уделяется должное внимание, но на это требуется введения мероприятий.

Выработка определяется в расчете на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на 1-го среднесписочного работника (рабочего) в год, месяц (годовая, месячная выработка).

Рассчитаем стоимостную производительность труда на предприятии за 2017 год.

$$1) \text{ ПТс} = \text{ОРс} / \text{Ч ср}, \quad (2.5)$$

где: ПТс – производительность труда стоимостная, млн. руб.;

ОРс – объем работ за период, млн. руб.;

Ч ср – среднесписочная численность, выполняющих вид работ, чел.

- $19\,437\,918$ млн. руб. / 2077 сотрудников = $9\,358,7$ млн. рублей в год стоимостная производительность труда на одного рабочего предприятия;

- $9\,358,7$ млн. руб. / 12 месяцев / 2077 сотрудников = $0,375$ млн. руб. (375 тыс. руб.) в месяц стоимостная производительность труда на одного рабочего предприятия;

- $0,375$ млн. руб. / 21 дней = $0,017$ млн. руб. ($17,0$ тыс. руб.) в день стоимостная производительность труда на одного рабочего предприятия;

- $0,017$ млн. руб. / 8 часов (смена рабочего) = $0,002$ млн. руб. ($2,0$ тыс. руб.) в час производит один сотрудник предприятия.

Для того чтобы рассчитать натуральным методом (в натуральных измерениях единиц товаров), необходимо учитывать каждый вид продукции отдельно – это позволит правильно и точно вывести данный показатель и проанализировать его.

На предприятии среднесписочная численность цеха по производству растительных масел – 956 человек

Предприятие выпускает растительные масла, фасованные под брендом «Слобода», «Altero» и малые объемы не бредовой продукции, проведем расчет производительности труда для всех сотрудников, выпускающих растительные масла по формуле:

$$2) \text{ ПТ н} = \text{ВПт} / \text{Ч ср}, \quad (2.6)$$

где: ПТ н – производительность труда в натуральных величинах, тонн/кг;

ВПт – выпуск продукции за единицу времени, тонн/кг;

Ч ср – среднесписочная численность, выполняющих вид работ, чел.

- 86 700 тонн (86 700 000 кг) / 956 сотрудников = 90,7 тонн (90 700 кг) – производительность труда сотрудника в год;

- 90,7 (90 700 кг) / 12 месяцев / 956 сотрудников = 0,0078 тонн (7,8 кг) – производительность труда сотрудника в месяц;

- 0,0078 тонн (7,8 кг) / 21 день = 0,004 тонн или 4 кг – производительность труда на одного сотрудника в день;

- 0,004 тонн (4 кг) / 8 часов (смена рабочего) = 0,0005 тонн (0,5 кг) / в час производит один сотрудник предприятия;

На предприятии среднесписочная численность цеха по производству майонезной продукции – 1 121 человек. Предприятие выпускает майонезы под известным брендом «Слобода», включая прочую продукцию, относящуюся к майонезной продукции, ниже проведем расчет:

- 126 900 тонн (126 900 000кг) / 1121 сотрудников = 113,2 тонн (113 202,5кг) – производительность труда сотрудника в год;

- 113,2 тонн (113 202,5 кг) / 12 месяцев / 1121 сотрудник = 0,008 тонн (8,4 кг) - производительность труда сотрудника в месяц;

- $0,008$ (8,4 кг) / 21 день = $0,0003$ тонн (0,4 кг) производительность труда на одного сотрудника в день;

- $0,0003$ тонн (0,4 кг) / 8 часов (смена рабочего) = $0,00004$ тонн (0,04 кг) / в час производит один сотрудник предприятия;

Проанализируем наш расчет по двум направлениям выпускаемой продукции:

Растительные масла 1 работник производит в час – 0,5 кг (500 грамм) продукта;

Майонезы 1 работник производит в час 0,04 кг (40 грамм) продукта, что в 12,5 раза меньше производительности растительных масел.

Рост продаж майонеза растет и очевиден рост прибыли, но низкая производительность майонеза не позволит в дальнейшем увеличить объемы продаж, выйти на новые рынки сбыта и принести прибыль предприятию.

Для выявления причин низкой производительности труда рассчитаем уровень механизации труда на предприятии по формуле:

$$3) \text{ УР}_M = \text{ЧР}_M / \text{Ч}_{\text{ср}} \times 100 \%, \quad (2.7)$$

УР_M – уровень механизированного труда, %;

ЧР_M – число работников, задействованных в механизированном труде, чел.;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – среднесписочное число всех работников, задействованных в производстве одного продукта, чел.;

- 1100 сотрудников / 1121 сотрудников $\times 100 \%$ = $98,1\%$ – задействованы в механизированном труде.

Далее рассмотрим соотношение темпов роста оплаты труда и производительность труда за 2015 – 2017 гг.

Таблица 2.15

Соотношение темпов роста оплаты труда и производительности труда за 3 года

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп прироста, %	
				2017/2015	2017/2016
Среднесписочная численность работников, чел.	2353	2297	2193	-6,8	-4,5

Продолжение таблицы 2.15					
Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	22143	24474	24968	12,8	2,0
Среднемесячная производительность труда 1 работника, млн.руб.	0,013	0,016	0,375	в 27,8 раза	в 22,4 раза

Как видно из таблицы 2.15 среднемесячная заработная плата на одного работника в 2017 г. составила 24 968 руб., ее прирост относительно 2015 г. увеличился на 12,8 раз, тем не менее, относительно 2016 года только лишь 2%. Это говорит о том, что данный факт не сможет привести персонал предприятия к высокой мотивированности для увеличения производительности труда на рабочих местах за одну смену.

Поскольку уровень производительности труда в ОАО «ЭФКО» в 2017 году вырос за счет закупки нового высокотехнологического оборудования в 27,8 раза относительно 2015 года и в 22,4 раза относительно 2016 года. Даже здесь от уровня прироста можно наблюдать снижение на (- 5,4%) производительности труда на все том же новом оборудовании. Для предприятия производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности деятельности предприятия. В сложившейся в наше время экономической ситуации каждое предприятие, в том числе и исследуемое, стремится максимально повысить уровень производительности труда, так как с ним напрямую связан уровень полученной выручки, а соответственно и прибыли.

Причинами снижения производительности труда в ОАО «ЭФКО» в 2017 году послужили:

- ✚ низкая мотивированность труда персонала (повышение заработной платы в 2017 году всего на 2%);
- ✚ низкие нормы выпуска майонезной продукции;
- ✚ не выполнение норм выпуска майонезной продукции за счет простоев.

Таким образом, делая вывод по второй главе выпускной квалификационной работе можно отметить, что ОАО «ЭФКО», является

динамично развивающим предприятием, по производству растительных, сливочных и комбинированных масел, а также соусов под торговыми марками «Слобода», «Altero» и «Нежка». Ежегодно прибыль исследуемого предприятия растет.

Рассмотрев систему управления в ОАО «ЭФКО» можно сказать, что на сегодняшний день на предприятии трудится 2017 человек, всеми кадровыми вопросами на предприятии занимается Отдел кадров, в структуру которого входит 7 человек.

Что касается кадровых процессов, то в 2017 году наблюдается большая текучесть персонала, а это в целом негативно влияет на производственный процесс.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что в ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день недостаточно внимания со стороны руководства предприятия уделяется вопросам производительности труда и сложилась такая ситуация, которой требуется принятие незамедлительного решения со стороны руководства предприятием, с помощью которого и получится повысить производительность труда.

В связи с этим, нами будет предложен комплекс мероприятий, принятие которых будет способствовать увеличению данного показателя, а, следовательно, рост производительности труда приведет к увеличению экономического эффекта от деятельности предприятия.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ОАО «ЭФКО»

3.1. Перечень мероприятий по повышению производительности труда персонала предприятия

Для создания оптимальной системы повышения производительности труда, нам необходимо разработать комплекс мероприятий, направленных на устранение выявленных проблем.

Важной задачей ОАО «ЭФКО» является неизменный поиск и реализация резервов роста производительности труда, под которыми предполагаются имеющиеся, еще не применяемые реальные способности увеличения производительности труда.

Одним из главных характеристик эффективности работы ОАО «ЭФКО» является показатель производительности труда, который определяет долю выпущенной продукции, приходящихся на единицу издержек труда, а говоря проще – соотношение приобретенных результатов к понесенным затратам труда.

Увеличение производительности труда на предприятии проявляется в виде:

- ✚ роста массы выпускаемой продукции, создаваемой в единицу времени при постоянном ее качестве;
- ✚ увеличения свойства продукции при постоянной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- ✚ сокращения издержек труда на единицу производимой продукции;
- ✚ уменьшения издержек труда в себестоимости продукции;
- ✚ сокращения времени производства и возвания продуктов,
- ✚ роста массы и нормы прибыли.

Причины, действующие на производительность труда в ОАО «ЭФКО» следующие:

- ✚ материально-технические, связанные с внедрением новейшей техники, новых технологий, видов сырья и материалов;

- ✚ организационно-экономические, определяются уровнем организации труда и заработной платы, производства и управления;

Но, не смотря на все это, во второй главе работы, нами были выявлены следующие проблемы, которые негативно влияют на производительность труда персонала в ОАО «ЭФКО», а именно:

- ✚ низкая мотивированность труда персонала (повышение заработной платы в 2017 году всего на 2%);

- ✚ низкие нормы выпуска майонезной продукции;

- ✚ невыполнение норм выпуска майонезной продукции за счет простоев.

Для решения выявленных проблем, мы хотим предложить перечень мероприятий, которые будут направлены на повышение производительности труда персонала предприятия.

Рациональное обоснование предложенных мероприятий по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО», а также результаты от внедрения мероприятий представлены нами в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Мероприятия по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО»

№ п/п	Проблема	Рекомендация	Мероприятие	Результат
1.	Низкая мотивированность труда персонала (повышение заработной платы в 2017 году всего на 2%)	Рассмотреть руководству предприятия возможность надбавки в 8 % к текущей заработной платы рабочих	Надбавка рабочим, занятых выпуском майонезной продукции на 8 %, при выполнении установленных норм	Повышение производительности труда персонала в год на 10 %, а прибыли на 7%.
2.	Низкие нормы выпуска майонезной продукции	Продумать конкретные нормы	Утвердить нормы выработки	Регламентированные нормы выпуска майонезной

		выработки майонеза	майонезной продукции (в час, в день, в год) с увеличением на 10% от имеющейся выработки	продукции.
3.	Невыполнение норм выпуска майонезной продукции за счет простоев	Необходимо решить проблему простоев	Систематически проводить хронометраж на линии и выборочно, но системно проводить фотографию рабочего дня	Выпуск майонезной продукции увеличится на 10%.

Ниже распишем более подробно каждое из предлагаемых мероприятий.

1. Установить надбавку рабочим, занятых выпуском майонезной продукции на 8 %, при выполнении установленных норм. Проведя анализ заработной платы за 2015 – 2017 год, мы выявили, что в 2017 году ее повысили всего на 2%, что практически не замотивировала рабочих к более эффективному выполнению своих должностных обязанностей. Поэтому необходимо пересмотреть заработную плату рабочим, которые заняты выпуском майонезной продукции, для того чтобы повысить их производительность труда. Мы предлагаем сделать им надбавку в 8% к заработной плате, при выполнении ими норм выработки майонезной продукции.

2. Разработать и утвердить нормы выработки майонезной продукции (в час, в день, в год) с увеличением на 10% от имеющейся выработки, что сможет положительно повлиять на производительность труда рабочих и увеличение прибыли на 7%, так как каждый рабочий будет в этом заинтересован.

3. Систематически проводить хронометраж на линии и выборочно, но системно проводить фотографию рабочего дня рабочих. Эти операции

просто необходимы для определения эффективности выполнения работы рабочими.

С помощью использования хронометража изучают операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных ее элементов, которые повторяются при изготовлении каждой единицы продукции.

Он проводится с целью определения норм времени на отдельные операции в условиях массового и крупносерийного производства, разработки нормативов времени, выявления и изучения новых приемов и методов работы, изучение причин невыполнения установленных норм, уточнения их, распределяют рабочих в бригадах, определяют состав бригад.

Под фотографией рабочего времени понимают вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени, который осуществляется исполнителями за определенный период работы. Ее применяют главным образом для выявления потерь рабочего времени, установления причин, вызывающих эти потери, и разработки необходимых организационно-технических мероприятий по их устранению.

Целью проведения фотографии рабочего времени является изучение внутрисменного фонда рабочего времени.

Она проводится для получения исходных данных для решения различных задач:

- ✚ совершенствования организации труда путем устранения потерь и сокращения нерациональных затрат рабочего времени;

- ✚ разработки нормативов подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места и времени на отдых и личные надобности;

- ✚ определения норм обслуживания;

- ✚ выявления причин невыполнения норм времени (выработки) отдельными работниками.

Обязанности о проведении хронометража и фотографии рабочего времени, мы предлагаем вменить инспекторам по кадрам, с внесением изменений в их должностные инструкции. Качественное проведение данных процедур может выявить причины, по которым у рабочих нет улучшения по производительности труда. И тогда рабочих можно будет не только поощрять доплатой в 85 к заработной плате, но и оставить вообще без нее.

Ниже нам надо представить и обосновать затраты на мероприятия по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО», сроки их реализации, обозначить ответственных лиц и представить их в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Затраты на мероприятия по повышению производительности труда персонала ОАО «ЭФКО»

№ п/п	Мероприятие	Затраты	Сроки реализации	Ответственные
1.	Увеличить заработную плату рабочим, занятым выпуском майонезной продукции, на 8 %, при выполнении норм-выработки.	2 238 650 руб.	01.06.2018 – 01.07.2018	Финансовый директор, руководитель структурного подразделения, начальник Отдела кадров
2.	Утвердить нормы выработки майонезной продукции (в час, в день, в год) с увеличением на 10%.	Единовременная премия ответственным за данное мероприятие 30 тыс. рублей (10 тыс. руб*3 чело века)	01.07.2018 – 16.07.2018	Руководитель структурно подразделения, нормировщик, бухгалтер
3.	Систематически проводить хронометраж на линии и выборочно, но системно проводить фотографию рабочего дня.	В рамках заработной платы инспекторов Отдела кадров	01.06.2018 – 14.06.2018	Инспекторы Отдела кадров
Итого:		2 268 650 руб.	1,5 месяца	-

Как показано в таблице 3.2 затраты на внедрения предложенных нами мероприятий составят 2 268 650 рублей, что вполне приемлемо для ОАО «ЭФКО», как для динамично развивающегося предприятия Белгородской области. Основная сумма будет потрачена на повышение заработной платы рабочих цеха майонезной продукции, 30 000 рублей мы предлагаем

выплатить в виде единовременной премии сотрудникам, которые будут заниматься разработкой плана норм-выработки, а последнее мероприятие материальных затрат не требует, так как этим будут заниматься инспектора отдела кадров. В рамках своей заработной платы.

В таблице 3.3 мы покажем разницу заработной платы рабочих цеха майонезной продукции, после ее повышения на 8%.

Таблица 3.3

Планируемый уровень заработной платы рабочих

№ п/п	Показатель	Факт	План	Разница
1.	Зарплата рабочих цеха майонезной продукции	24 987 руб.	26 984 руб.	1 997 руб.

Зарплата рабочих цеха майонезной продукции после ее увеличения на 8% составит 26984 рубля, что на 1997 выше нынешней. Мы считаем, что такое повышение оплаты труда, сможет больше замотивировать сотрудников эффективнее работать и иметь высокий результат труда.

Далее рассмотрим фактическую и прогнозируемую производительность труда, которая по нашему предположению увеличится на 10% от имеющейся, рабочих цеха майонезной продукции, и все это представим в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Уровень производства майонезной продукции в ОАО «ЭФКО»

№ п/п	Показатели норм-труда	Фактическая выработка, кг	Прогнозируемая выработка, кг	Разница. кг
1.	В час/кг	0,04 кг. то есть 40 гр.	0,4 кг. то есть 400 гр.	360 гр.
2.	В день/кг	0,4 кг. то есть 400 гр.	4 кг.	3 600 гр.
3.	В месяц/кг	8,4 кг.	84 кг.	75,6 кг.
4.	В год/кг	113 202,5 кг.	1 132 025 кг.	1 018 822,5 кг

В данной таблице мы показали прогнозируемую фактическую и прогнозируемую выработку майонезной продукции, а также произвели

расчет разницы, после утвержденных норм-выработки майонезной продукции.

В данном параграфе, мы детально рассмотрели мероприятия, которые должны положительно решить, выявленные нами во второй главе работы, определили их стоимость, сроки реализации и ответственных лиц от ОАО «ЭФКО».

3.2. Обоснование эффективности мероприятий по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО»

После проведения анализа производительности труда персонала предприятия, нами были выявлены ряд проблем, для решения которых нами был предложен комплекс мероприятий:

- ✚ Увеличить заработную плату рабочим, занятым выпуском майонезной продукции, на 8 %, при выполнении норм-выработки.

- ✚ Утвердить нормы выработки майонезной продукции (в час, в день, в год) с увеличением на 10%.

- ✚ Систематически проводить хронометраж на линии и выборочно, но системно проводить фотографию рабочего дня.

Выше перечисленные мероприятия требуют материальных затрат в сумме 2 268 650 рублей. Работу над разработкой, утверждением и применением предложенных мероприятий мы предлагаем начать с 01 июня 2018 года.

Ниже рассмотрим целесообразность предлагаемых мероприятий, которые направлены на повышение производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО».

Для реализации мероприятия по увеличению заработной платы рабочих цеха по производству майонезной продукции на 8%, то есть на 1997 рублей она увеличится у каждого рабочего. В итоге мы получим следующие результаты. Разница в заработной плате рабочих будет следующая:

$$P_{\text{зп}} = (ЗП_{\text{пл}} * 1121) - (ЗП_{\text{ф}} * 1121) \quad (3.1)$$

где $P_{\text{зп}}$ – разница в заработной плате,

$ЗП_{\text{пл}}$ – планируемая заработная плата,

$ЗП_{\text{ф}}$ – фактическая заработная плата,

1121 – количество рабочих в цехе по производству майонезной продукции.

$P_{\text{зп}} = (26\,984 * 1121) - (24\,977 * 1121) = 30\,249\,064 - 27\,999\,217 = 2\,249\,847$ рублей в месяц и $2\,249\,847 * 12 = 26\,998\,164$ рубля в год.

Хочется надеяться, что надбавка за выполнения норм-выработки на 100%, в размере 1 977 рублей в месяц сможет замотивировать рабочих на повышение производительности их труда.

В результате внедрения мероприятий по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО», планируется, что прибыль за счет увеличения производительности труда, увеличится на 7%. Если учесть тот факт, что в 2017 году размер чистой прибыли в ОАО «ЭФКО» составил 420 912 млн.рублей, то в будущем году за счет планируемого увеличения ее на 7% она составит 450 375 млн.рублей.

Следовательно, увеличение прибыли ($\Delta\text{Пр}$) составит:

$$\Delta\text{Пр} = \text{Пр}_{\text{п}} - \text{Пр}_{\text{баз}} \quad (3.2)$$

где, $\text{Пр}_{\text{п}}$ – предполагаемая прибыль,

$\text{Пр}_{\text{баз}}$ – базовая прибыль

$$\Delta\text{Пр} = 450\,375 \text{ млн.руб.} - 420\,912 \text{ млн.руб.} = 29\,463 \text{ млн.руб.}$$

Как видно из результатов расчета, прибыль после внедрения предлагаемых нами мероприятий увеличится на 29 463 млн.рублей в год.

Ниже попробуем рассчитать предполагаемую производительность труда рабочих цеха майонезной продукции. Зная, что производительность

труда одного рабочего в месяц составляет 0,375 млн.руб., допустим, что после реализации предложенных нами мероприятий, производительность труда рабочих цеха майонезной продукции увеличиться на 10%.

$$\Delta ПТ = ПТ_{пр} - ПТ_{баз} , \quad (3.3)$$

где $ПТ_{баз}$ - производительность труда базовая,

$ПТ_{пр}$ – производительность труда проектируемая,

$ПТ_{баз} = 0,375$ млн.рубл.

$$ПТ_{пр} = 0,375 + 10\% = 0,4155 \text{ млн.руб.};$$

Следовательно, производительность труда рабочего цеха по производству майонезной продукции увеличиться на 37 500 рублей в месяц и на 450 000 рублей в год.

Ниже рассчитаем экономический показатель от предложенных мероприятий с помощью формулы:

$$\mathcal{E} = П / З, \quad (3.4)$$

где $П$ – прибыль – 29 463 млн.рублей,

$З$ – затраты на мероприятия – 2 268 650 рублей

Ниже рассчитаем предполагаемый уровень дохода,

$$\mathcal{E} = 29\,463\,000 \text{ руб.} - 2\,268\,650 \text{ руб.} = 27\,194\,350 \text{ рублей}$$

В итоге, эффективность от предложенных нами мероприятий составит 27 194 350 рублей, что реально достижимо при использовании нового высокопроизводительного оборудования и потенциала рабочих цеха по производству майонезной продукции в ОАО «ЭФКО».

Также попробуем ниже рассчитать окупаемость предлагаемого нами комплекса мероприятий.

$$T = З/П \quad (3.5)$$

где $З$ – затраты на мероприятия,

$П$ – предлагаемая прибыль, после внедрения мероприятий.

$$T = 2\,268\,650 \text{ руб.} / 27\,194\,350 = 0,08 \text{ месяца.}$$

Делая вывод вышесказанному, стоит отметить, что предлагаемые нами мероприятия по повышению производительности труда персонала в ОАО «ЭФКО» целесообразны, что в результате внедрения комплекса мероприятий исследуемое предприятие получит положительный экономический эффект, повысится эффективность работы каждого сотрудника за счет повышения оплаты труда на 1997 рублей, персонал будет более активно стремиться к высоким результатам своей деятельности и достижению целей ОАО «ЭФКО».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ОАО «ЭФКО» является коммерческой организацией и основано на частной форме собственности. Оно было создано путем преобразования государственного предприятия «Алексеевский ордена «Знак Почета» эфиромаслоэкстракционный комбинат» и поставлено на учет в налоговую инспекцию 16 октября 2002 года.

Уставной капитал ОАО «ЭФКО» составил 351 757 000 рублей. Учредителями Общества является комитет по управлению госимуществом Белгородской области.

Главная цель предприятия - обеспечить поступление на рынок экологически чистых продуктов питания в достаточном количестве и по доступным ценам, получение прибыли путем производственной, коммерческо – посреднической, а также другой деятельности, не запрещенной законодательством.

Основным видом деятельности ОАО «ЭФКО» является производство растительных рафинированных масел и жиров.

Миссия ОАО «ЭФКО» заключается в развитии российского бизнеса и деловой культуры через совершенствование собственного научно-технологического и кадрового потенциала.

В настоящее время ОАО «ЭФКО» входит в состав производственного комплекса группы компаний «ЭФКО». Производственный комплекс является основой группы компаний «ЭФКО», производит растительные, сливочные и комбинированные масла, а также соусы под торговыми марками «Слобода», «Altero» и «Нежка».

ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день производит:

– нерафинированное и рафинированное дезодорированное масло под торговыми марками «Слобода» фасованное (36,7% от общего объема выпуска в денежном выражении) и «Altero» – в незначительных объемах (0,6%);

- майонез пяти видов (около 45,4%);
- соусы под торговыми марками «Слобода», «Altero» и «Нежка» (5,5%);
- рафинированное дезодорированное масло нефасованное (4,3%);
- подсолнечный шрот (сопутствующая продукция – 5,8%);
- кетчуп трех видов (выпуск начат еще в декабре 2001 г. – 0,7%).

Новым направлением стал выпуск специализированных жиров промышленного назначения;

Исследуемое нами предприятие является прибыльным. Рассмотрев данные о его прибыли, было выявлено, что по сравнению с 2015 г. прибыль от продаж в 2017 г. возросла в 4 раза и составила 2290927 млн. руб., рентабельность продаж также возросла на 8,1 п.п. Выручка предприятия за 2017 год составила 22592533 млн. руб., что характеризует предприятия как финансово-устойчивое.

Показатели производительности труда довольно высоки, что говорит о большем экономическом эффекте от деятельности отдельного работника и получении максимальной прибыли. Также достаточно эффективным выглядит использование основных и оборотных фондов предприятия. При этом фондоемкость заметно снижается при общем росте фондоотдачи.

ОАО «ЭФКО» стремительно наращивает объемы и ассортимент выпускаемой продукции, что говорит об увеличении спроса на его продукцию.

Таким образом, по результатам проведенного анализа и выявленных проблем, можно сделать вывод, что в ОАО «ЭФКО» на сегодняшний день недостаточно внимания уделяется вопросам производительности труда и сложилась такая ситуация, которой требуется принятие незамедлительного решения со стороны руководства предприятием, с помощью которого и получится повысить производительность труда.

Для решения выявленных проблем нами был предложен ряд мероприятий, внедрение которых положительно повлияет на производительность труда, а в целом и увеличиться прибыль предприятия.

✚ Увеличить заработную плату рабочим, занятым выпуском майонезной продукции, на 8 %, при выполнении норм-выработки.

✚ Утвердить нормы выработки майонезной продукции (в час, в день, в год) с увеличением на 10%.

✚ Систематически проводить хронометраж на линии и выборочно, но системно проводить фотографию рабочего дня.

На мероприятия мы предложили вложить тысяч рублей, но при этом производительность труда персонала увеличится на 10%, а прибыль предприятия на 7%.

Эффективность от предложенных нами мероприятий составила 27 194 350 рублей, а окупаемость составит 0,08 месяца.

В итоге можно отметить, что цель и задачи выпускной квалификационной работы достигнуты, а предложенные мероприятия являются для внедрения в ОАО «ЭФКО» целесообразными и эффективными.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др.; Под общей ред. [Текст] / В.Е. Ланкина. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2016. - 304 с.
2. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации. [Текст] / О.Е. Алехина. – Управление персоналом. - 2016. - № 1. - С. 50-52.
3. Артамонова, Н.В. Головцова И.Г. Управление персоналом [Текст]: учеб. Пособие / Н.В. Артамонова, И.Г. Головцова. – СПб. СПбГУАП, 2015. Ч.3. – 62 с.
4. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации [Текст]: Краткий курс для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М.: Проспект, 2016г. – с. 171.
5. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2014г. – с. 239.
6. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]: Учебник для вузов/ Т.Ю. Базарова. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2016. - 423 с.
7. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]: Учебное пособие / Л. Е. Басовский, Е. Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2014г. – с. 137.
8. Бахвалова, М. Новые знания от собственных сотрудников [Текст] /М. Бахвалова. - Секрет фирмы. – 2015. - №10. –с. 87-88
9. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом [Текст]: учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск: Современная школа, 2015. – 412 с.
10. Борщевский, И.И. Реструктуризация предприятий и компаний [Текст] /И.И. Борщевский. - Москва «Экономика», 2016 г.
11. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Текст] / М. И. Бухалков – М. НИЦ ИНФРА-М, 2013г. – с. 163.

12. Васина, С.В. Считаю среднесписочную численность работников [Текст] / С.В. Васина. - Зарплата. – 2017. - №1 –с. 45-48
13. Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013г. – с. 85.
14. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст]: Учебник / О.С. Виханский. – М.: ИНФРА - М, 2014г. - с. 463.
15. Виханский, О.С. Стратегическое управление [Текст] / О.С. Виханский. - М.: Гардарики, 2016. - 296с.
16. Виханский, О.С., Наумов А.И. Менеджмент [Текст]: учебник/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 4-е изд. перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2016. – 670 с.
17. Галенко, В. П. Управление персоналом и эффективность предприятия [Текст] / В. П. Галенко, О. А. Страхова С. И. Файбушевич. – М.: Москва, 2013г. – с. 120.
18. Герчиков, В. И. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012г. – с.85.
19. Григорьева, И.С. Роль руководителя в развитии сотрудников компании [Текст] /И.С. Григорьева. –Управление развитием персонала. – 2015. - №4. – с. 61-62
20. Грищенко, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: Учебное пособие/ О.В. Грищенко. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2016. - 112с.
21. Гутгарц, Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия [Текст] /Р.Д. Гутгарц. - Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - №5. – с. 25-26
22. Дуракова, И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб [Текст]: Учебное пособие / И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. – Воронеж: ВГУ, 2015. - 103 с.

23. Егоршин, А. П. Организация работы с персоналом [Текст] / Управление персоналом – 2014. - №1. – с. 8-14.
24. Ерёмина, Е.В. Ретинская В.Н. Учебно-методическое пособие по изучению курса «Управление персоналом» [Текст] / Е.В. Ерёмина. – Пенза: Издательство Пензенского государственного университета, 2017, - 86 с.
25. Зайцева, Н. А. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Н. А. Зайцева. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013г. – с. 266.
26. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013г. - с.522.
27. Исаева, О. М. Управление персоналом [Текст]: Учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова – М.: Юрайт, 2016г. – с. 159.
28. Калугина, О. А. Менеджмент [Текст]: Учебное пособие / О.А. Калугина. - М.: Кронос, 2015г. - с. 127.
29. Кузнецова, Н. Б., Галимова А. Ш. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников [Текст] / Н.Б. Кузнецова, А.Ш. Галимова. – Молодой ученый. — 2013. — №1. — С. 136-138.
30. Кендрик, Д. и Синк, С. Подготовка профессионалов в области управления человеческими ресурсами [Текст] / Д. Кендрик, С.Синк. - Управление персоналом №12.
31. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. [Текст]: Учебник/ А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 304 с.
32. Кокин, Ю.П. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии [Текст] / Ю.П. Кокин. - Управление персоналом. - 2016. - № 2. - С. 66-70.
33. Лукичёва, Л. И. Управление персоналом [Текст] / Л. И. Лукичева – М.: Омега-Л, 2013г. - с. 145.
34. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом [Текст] / Т.В. Лукьянова - М.: Проспект, 2015г. - с.72

35. Макаренков, Н. Л. Управление персоналом организаций [Текст] / Н. Л. Макаренков, Н. Н. Косаренко - М.: Проспект, 2013г. – с. 256
36. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия[Текст] / Е.В. Маслов. - М.: Инфра-М, 2017 г.,
37. Маслова, В. М., Управление персоналом предприятия [Текст]: Учебное пособие / В. М. Маслова. – Москва: ЮНИТИ-ДАТА, 2012г., с. 154.
38. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: теория и практика [Текст] / Е. А. Митрофанова – М.: Прспект, 2013г. – с. 67.
39. Мескин, М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2015.
40. Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала [Текст] / И.В. Мишурова, П. В. Кутелев - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014г. - с. 215.
41. Могилевкин, Е.В., Новгородов А.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий [Текст] /Е.В. Могилевкин, А.А. Новгородов. - Управление человеческим потенциалом. –2015. - №1. – с. 84-85
42. Мудрый, А.А. Береснев Д.В. Персонал учится, компания считает прибыль [Текст] / А.А. Мудрый, Д.В. Береснев. - Финансовый директор, - 2016. - №. – с.68-69.
43. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст]: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016г. - с.463.
44. Перачев, В.П. Руководство персоналом организации [Текст] / В.П. Перачев. - М.: 2017
45. Полякова, О. Н. Управление персоналом [Текст]: учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева, О. Н. Полякова \ М.: ИНФРА-М, 2015г. – с. 450.
46. Поршневу, А.Г. Управление организацией [Текст]: Учебник / А.Г. Поршневу. - 2-е издание, Москва, 2016 г.

47. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации [Текст]: Учебник/ В. П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2016. — 279 с.
48. Репина, Е. А. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие / Е.А. Репина. – М.: Академцентр, 2013 – с. 240.
49. Рисцин, И.Е. Инвестирование средств в персонал как фактор повышения эффективности деятельности предприятия [Текст] /И.Е. Рисцин. - Управление персоналом. – 2016. - №15. – с. 36-38.
50. Роговская, М.А. Эффективный директор по персоналу как фактор эффективности всей компании [Текст] / М.А. Роговская. - Эксперт. – 2017. - №2. – с. 51-52
51. Семёнов, А.Г. Управление персоналом [Текст] / А.Г. Семёнов, Т.Е. Баева, С.Н. Бекасова. - М.: КноРус, 2013г. - с.
52. Семикова, Н. С. Методы изучения социальной среды организации[Текст] /Н.С. Семикова. – Управление персоналом – 2015. – №6. – с. 13-16.
53. Сербиновский Б. Ю. Мотивация и эффективность труда [Текст] /Б.Ю. Сербиновский. – www.psyera.ru
54. Сибиряков, М.М. Формы и методы обучения рабочих на предприятии: методическое пособие для преподавателей теоретического обучения [Текст] / М.М. Сибиряков. - Свердловск, 2017г.
55. Спивак, В.А. Корпоративная культура [Текст]/ В.А. Спивак. - СПб. Питер, 2015. – 236 с.
56. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.А. Спивак. – СПб. Питер, 2014г. – с. 360.
57. Спивак, В.А. Управление персоналом [Текст]: Практикум / Спивак В.А. - СПб.: И В ЭСЭП, Знание, 2017. – 144 с.
58. Струмилин, С.Г. Управление Персоналом: Оценка эффективности [Текст] / С.Г. Струмилин. - М.: «Экзамен», 2015. – 356 с.
59. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] / О.Г. Тихомирова. – СПб. ИТМО, 2016. – 234 с.

60. Травкин, В.В. Основы кадрового менеджмента [Текст]: учебник / Травкин В.В., Дятлов В. А - М.: 2015 г.
61. Управление знаниями персонала [Текст] // Справочник кадровика - 2017. - №10
62. Фитенц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала [Текст] /Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. Ред. Ярных В.И. - М.: Вершина, 2014. – 369 с.
63. Фролова, Т.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия[Текст] / Т.А. Фролова. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2016. – 455 с.
64. Чинрова, К. Как создать корпоративный учебный центр [Текст] / К. Чинрова. - Управление компанией. – 2015. - №4. – с. 34-37
65. Шибалкин, Ю.А. Основы управления персоналом [Текст]: Учебное пособие для студентов / Ю.А. Шибалкин. - М.: МГИУ, 2015. - 260 с.
66. Щекин, Г.В. Организация и психология управления персоналом [Текст]: Учеб. -метод. Пособие / Г.В. Щекин. - К. МАУП, 2016. – 239 с.