

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/12823>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Экономика городского хозяйства

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ 5

1.1 Концепция системы управления 5

1.2 Методы, принципы и функции системы управления 15

1.3 Особенности системы управления в строительных организациях 20

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО "АРСИ ГРУПП" 28

2.1 Характеристика организации 28

2.2 Анализ эффективности системы управления в ООО «АрсИ Групп» 46

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ООО «АРСИ ГРУПП» 57

3.1 Развитие персонала строительной организации, как основной фактор её конкурентоспособности 57

3.2 Формирование эффективной системы оплаты труда в рамках управления в строительной организации 60

3.3 Расчет оптимальной численности аппарата управления ООО «АрсИ Групп» 66

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 70

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 72

ПРИЛОЖЕНИЯ 77

Как видно из табл. 2.5, рассчитанные величины коэффициента автономии значительно ниже нормативных. С позиции кредиторов это свидетельствует об отсутствии гарантированности выполнения предприятием собственных обязательств. Его уменьшение свидетельствует о снижении значения собственного капитала. Величины коэффициентов финансовой устойчивости свидетельствуют о стабильном состоянии предприятия. Нормативное значение маневренности капитала обуславливается ежедневной потребностью организации в финансах. В этом случае маневренность капитала в 2016 г. возросла, что является для данного предприятия благоприятной тенденцией. Это обозначает, что значительный размер оборотных средств находится в форме денежных средств.

За весь исследуемый период величина коэффициента обеспеченности собственными средствами имеет отрицательное значение, что свидетельствует об отсутствии у предприятия собственных оборотных средств. Текущая деятельность финансируется лишь за счет заемных средств. Коэффициент соотношения собственных и иммобилизованных средств рассчитывается как частное от деления долгосрочных и краткосрочных активов, характеризую устойчивость организации в сфере возможности погашения краткосрочных кредитов. Более высокое значение данного коэффициента означает меньшую возможность для предприятия своевременно рассчитаться по краткосрочным обязательствам. Величина этого коэффициента обуславливается спецификой отрасли. На исследуемом предприятии можно заметить преобладание текущих активов над долгосрочными, что является допустимым.

Проведем анализ показателей экономической эффективности хозяйственной деятельности организации (табл. 2.6).

Таблица 2.6. Динамика показателей рентабельности ООО «АрсИ Групп»

Показатели Формула расчёта Годы

2012 2013 2014 2015 2016

1 2 3 4 5 6 7

Рентабельность активов $R_a = ЧП/А$,

где ЧП – чистая прибыль,

А - активы 1,03 1,01 1,05 1,13 0,93

Рентабельность собственного капитала $R_{ск} = ЧП/СК$,

где СК – собственный капитал 1,76 1,82 1,89 2,65 2,48

Рентабельность оборотного капитала $R_{ск} = ЧП/ОА$,
 где ОА – оборотные активы 2,36 2,24 2,42 2,21 1,85
 Рентабельность продаж, % $R_p = ЧП/ВР$,
 где ВР – выручка 29,9 30,4 31,7 29,7 32,4

Показатели рентабельности оборотных средств и капитала в 2016 году меньше значения рентабельности 2015 года, что свидетельствует о снижении чистой прибыли предприятия. Рентабельность продаж в 2016 году выше, чем в 2015 году и составляет 32,4%. То есть в 2016 году предприятие с каждого рубля реализованной продукции получило 32,4% чистой прибыли, что на 2,7% ниже, чем в предшествующем году.

Далее проанализируем показатели, характеризующие деловую активность предприятия (табл. 2.7).
 Таблица 2.7. Результаты расчёта показателей деловой активности и рентабельности ООО «Арсис Групп»

Показатели Формула расчёта Годы

2012 2013 2014 2015 2016

Темп роста балансовой прибыли, % $ТрБП = БП1/БПо*100\%$,

где БП1 – балансовая прибыль отчетного периода,

где БПо – балансовая прибыль базисного периода - 89 93 87 117

Темп роста реализации, % $ТрВР = ВР1/ВРо*100\%$,

где ВР1 – выручка отчетного периода,

где ВРо – выручка базисного периода - 94 111 112,8 85,6

Темп роста авансированного капитала, % $ТрВБ = ВБ1/ВБо*100\%$,

где ВБ1 – валюта баланса отчетного периода,

где ВБо валюта баланса базисного периода - 98 110 113 94

Ресурсоотдача $РО = ВР/А$,

где ВР – выручка,

А – совокупные активы - 2,29 2,26 2,32 1,92

Экономический потенциал компании ООО «Арсис Групп» можно считать удовлетворительным, поскольку темп роста авансированного капитала составляет 94 %. Объёмы реализации в 2016 году, судя по темпу роста, небольшие и растут более медленными темпами, в отличие от экономического потенциала, то есть уровень использования ресурсов уменьшился. Данное обстоятельство может быть объяснено освоением новых инвестиционных проектов. Прибыль в 2016 году увеличивается быстрее реализации, то есть вместе с увеличением использования ресурсов уменьшаются предприятия. В 2016 году значение ресурсоотдачи (оборачиваемости основных и оборотных активов) составило 1,92, что меньше значения 2015 года. Это обозначает, что капитал, инвестированный в активы предприятия, за год обернулся примерно 1,92 раза. Чем меньше оборачиваемость, тем больше оборотных активов участвует в процессе производства. Далее проанализируем рассчитанные значения индекса Альтмана (индекс кредитоспособности), с помощью чего оценим степень вероятности банкротства организации (табл. 2.8). Индекс Альтмана рассчитывается по формуле:

$$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 1X_5, (3)$$

где X_1 - собственный оборотный капитал/сумма активов;

X_2 - нераспределенная прибыль/сумма активов;

X_3 - операционная прибыль (прибыль до процентов и налогов)/сумма активов;

X_4 - рыночная стоимость акций/задолженность;

X_5 - выручка/сумма активов [39, С. 45-46].

Таблица 2.8. Анализ кредитоспособности ООО «Арсис Групп» по модели Альтмана

Показатели Годы

2012 2013 2014 2015 2016

1 2 3 4 5 6

Валовый доход / Активы 1,5 1,4 1,7 1,3 1,63

Выручка от реализации /Активы 2,32 2,11 2,2 2,18 1,99

Собственный капитал /Привлеченный капитал 1,56 1,67 1,87 1,2 1,09

Собственные оборотные средства / Активы 0,13 0,15 0,17 0,17 0,14

Итого 8,36 7,91 9,14 8,29 8,18

Результаты расчётов:

2012 г.: $3,3*1,5 + 2,32 + 0,6*1,56 + 1,2*0,13 = 8,36$

2013 г.: $3,3*1,4 + 2,11 + 0,6*1,67 + 1,2*0,15 = 7,91$

2014г : $3,3*1,7+2,2+0,6*1,87+1,2*0,17 = 9,14$

2015г.: $3,3*1,3+2,18+0,6*1,2+1,2*0,17=8,29$

2016г.: $3,3*1,63+1,99+0,6*1,09+1,2*0,14=8,18$

Как видно из табл. 2.8, на протяжении рассматриваемого периода индекс Альтмана больше 2,99, что свидетельствует о финансовой устойчивости предприятия.

В 2016 году индекс Альтмана составил 8,18, в то время как в 2015 он был равен 8,29. Полученное значение индекса Альтмана в 2016 г. свидетельствует о маловероятной возможности банкротства. Увеличение этого показателя обуславливается, прежде всего, ростом собственных оборотных активов и увеличением ресурсооборачиваемости.

Проведённый финансовый анализ позволил выявить ряд проблем, связанных с деятельностью данной компании. Компания зависит от внешних финансовых источников. Ее менеджменту следует обратить внимание на взаимоотношения с кредиторами и дебиторами. Нужно за счёт имеющихся в наличии денежных средств погасить часть краткосрочных займов. Имеется возможность размещения облигационного займа и с его помощью дальнейшее погашение части кредитов и займов (замещение краткосрочных обязательств долгосрочными). В отношении дебиторов необходимо вести контроль оборачиваемости средств в расчётах, а также в количественном отношении определять желаемую сумму дебиторской задолженности, распределяя достижение данной цели во времени.

Нужно тщательным образом следить за реальным объемом денежных средств, поскольку их рост может иметь негативные последствия. Это связано с тем, что сами денежные средства не являются доходными, а их стоимость все время снижается в связи с инфляцией. Именно поэтому основная задача управления денежными средствами - это поиск и нахождение компромисса между необходимым размером денежных средств для поддержания ликвидности компании и постоянным финансированием избытка денежных средств для поддержания доходности.

Трудности с финансовой независимостью, платежеспособностью и рентабельностью происходят по одним и тем же причинам: либо компания имеет недостаточные результаты деятельности для сохранения устойчивого финансового положения, либо она не целесообразно распоряжается результатами деятельности. Нужно выработать управленческие решения, направленные на оптимизацию финансового состояния компании. Потенциал компании ООО «АрсИ Групп» сохранять устойчивое финансовое состояние можно определить, исходя из объёма извлекаемой прибыли.

2.2 Анализ эффективности системы управления в ООО «АрсИ Групп»

Анализ эффективности системы управления персоналом ООО «АрсИ Групп» начнем с оценки кадрового состава по возрасту и образованию

Общее число сотрудников организации в 2016 г. - 49 человек.

52% кадрового состава составляют женщины, 48% - мужчины.

Топ менеджмент - 7 человек: генеральный директор, финансовый директор, советник генерального директора, главный бухгалтер, главный инженер, начальник отдела кадров, начальник службы безопасности.

Качественный анализ состава персонала ООО «АрсИ Групп» можно проводить на основе сравнения по возрасту, полу, стажу работы в компании, уровню образования. Работники ООО «АрсИ Групп» - люди, в основном, среднего возраста от 30 до 50 лет. Распределение кадрового состава по возрасту представлено на рисунке 2.1.

Рисунок 2.1. Распределение кадрового состава по возрасту в 2014-2016 гг.

Пожилого персонала не так много, об этом свидетельствует рисунок 2.1.

В ООО «АрсИ Групп» работают сотрудники в основном со средним образованием, об этом свидетельствует рисунок 2.2.

Рисунок 2.10 Образование сотрудников ООО «АрсИ Групп» по данным 2016 г.

Из 49 человек 40 имеют среднее образование, 2 человека неоконченное высшее образование и 7 человек

имеют высшее образование

Необходимо отметить, что сотрудники исследуемого предприятия не всегда обладают необходимой квалификацией, что становится препятствием на пути качественного исполнения своих обязанностей. Распределение кадрового состава по полу представлено на рисунке 2.3:

Рисунок 2.3. Распределение кадров ООО «АрсИ Групп» по полу в 2016 г.

Коллектив, работающий в ООО «АрсИ Групп» на 90 % представлен мужчинами, что обуславливается спецификой отрасли.

Распределение кадрового состава по стажу работы представлено на рисунке 2.4.

Рисунок 2.4 Распределение кадрового состава по стажу работы

Из пятидесяти человек двадцать работают на предприятии до 5 лет, двенадцать человек 5-10 лет, основная масса сотрудников работает более 10 лет – 16 человек.

Компания обладает квалифицированным, опытным кадровым составом, зрелого возраста. При этом больше всех в компании работают генеральный директор и советник генерального директора.

В ООО «АрсИ Групп» нет мероприятий по привлечению молодых специалистов, потому что все места заняты опытными сотрудниками и до настоящего времени не было острой нехватки в персонале. Финансовые возможности для привлечения персонала у компании имеются. Но сейчас свою прибыль компания вкладывает в строительство новых зданий.

Рассчитаем показатели текучести кадров исследуемого предприятия за 2014-2016 гг.:

Текучесть персонала ООО «АрсИ Групп» в 2014 году: $11/49 \cdot 100\% = 22,45\%$.

Текучесть персонала ООО «АрсИ Групп» за 2015 год: $10/48 \cdot 100\% = 20,83\%$.

Текучесть персонала ООО «АрсИ Групп» за 2016 год: $8/42 \cdot 100\% = 19,05\%$.

По полученным данным построим график текучести персонала в ООО «АрсИ Групп» с 2014 по 2016 год (рис. 2.5).

Рисунок 2.5 - График текучести персонала ООО «АрсИ Групп» в 2014-2016 гг.

Можно сделать вывод, что за три года наибольшая текучесть персонала наблюдалась в 2014-м году, но несмотря на то, что в 2016-м году процент текучести уменьшился с 22,45% до 19,95%, он остается достаточно высоким, тем самым предприятие несет большие потери, связанные с увольнением персонала. Самой серьезной проблемой в управлении персоналом в ООО «АрсИ Групп» является постоянная текучка кадров, ее крайне тяжело контролировать и лишь опытный руководитель может обходиться с ее минимальным вмешательством.

Снизить ее поможет только качественное и вовремя повлиявшее на атмосферу между руководителем и работником мотивирование второго. Ведь все же самыми частыми причинами ухода персонала из компании являются: несправедливая оплата труда, нестабильные заработки, деспотичное и неприятное руководство, отсутствие контроля за адаптацией нового сотрудника и отсутствие возможности для продвижения и карьерного роста.

Так что мудрый руководящий состав должен определить нормы мотивации для вновь прибывшего персонала.

Что же касается всех остальных работников, то проблемы в управлении во взаимодействиях с ними чаще всего тоже одинаковы, это:

1. Конфликты в коллективе ООО «АрсИ Групп». Объединим самые частые из них в таблицу 2.9.

Таблица 2.9. Основные конфликты ООО «АрсИ Групп»

Тип конфликта Горизонтальные конфликты Вертикальные конфликты - снизу вверх Вертикальные конфликты - сверху вниз

1. Препятствие достижению основных целей совместной трудовой деятельности Действия одного препятствуют успешной деятельности другого Организационный конфликт Руководитель не обеспечивает возможности успешного достижения цели деятельности подчиненным Подчиненный не обеспечивает руководителю возможности выполнения основной цели его деятельности
2. Препятствие достижению личных целей совместной трудовой деятельности Действия одного препятствуют достижению личных целей другим Организационный конфликт Руководитель не обеспечивает подчиненному возможности достижения его личных целей Подчиненный создает препятствия

для достижения руководителем его личных целей

3. Противоречие действий принятым нормам Конфликт поведения и норм в группе Противоречие деятельности руководителя, его стиля работы ожиданиям подчиненных Противоречие деятельности подчиненного как носителя определенной социальной роли ожиданиям руководителя

4. Личные конфликты Личная несовместимость Лидеры и авторитеты коллектива не оправдывают ожиданий последователей Члены коллектива не оправдывают ожиданий его лидеров и авторитетов

2. Неправильная или недостаточная мотивация персонала. Руководители ООО «АрсИ Групп» понимают, что каждый член группы, получивший конкретное задание, станет реагировать на него по-разному, иногда и непредсказуемым образом. Поступки и действия людей зависят не только от необходимости или их желаний, но также от скрытых в подсознании или приобретенных в результате воспитания многих воедино собранных факторов.

3. У одних людей доминирует власть привычки, целой системы предрассудков и стереотипов процессов поведения, иные ведут себя так, а не иначе, под влиянием нравственных принципов, социальных и политических идеалов. Человек реагирует на внешние событийные факторы почти всегда импульсивно, без анализа причин и следствий. Образование, воспитание, возраст, опыт и другие факторы влияют на реакцию личностей на сред. Образованные, взрослые люди более ориентированы на организацию быта, семейной жизни, материальное благополучие, моральные принципы, эстетические впечатления. Руководитель должен понимать сложность мотивационных направлений личности и не удивляться неожиданной реакции людей на управляющие воздействия.

Эффективность работы и деятельности в целом человека зависит от множества различных факторов, среди которых основную роль играют: четкое понимание целей своей работы, вероятность достижения этой цели и система материальных и моральных стимулов, определяющих заинтересованность работника в его работе.

4. Споры. Так как все инновации «выносятся на суд» участникам коллектива, после чего происходят совещания - обсуждения новой концепции линейки производства, крайне часто возникают споры, перетекающие в конфликты.

Ошибки руководителей исследуемого предприятия в разрешении конфликтов и пути их решения представлены в табл. 2.10.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.05.2017)
3. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда"
4. Федеральный закон "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" от 03.07.2016 N 348-ФЗ (последняя редакция)
5. Постановление Минтруда России от 31.12.02 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
6. Методика отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в ООО «АрсИ Групп»
7. Положение об оплате труда работников ООО «АрсИ Групп»
8. Положение об отделе по работе с персоналом
9. Положение о единовременном премировании работников ООО «АрсИ Групп»
10. Положение о кадровом резерве на должности руководителей ООО «АрсИ Групп»
11. Положением о порядке подбора, приема, перевода и увольнения персонала в ООО «АрсИ Групп»
12. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Учеб. пособие / В.М. Анисимов. - М.: 2015. - 425 с.

13. Антосенков Е.А. Реформа заработной платы - ожидание и реальность. /Е.А. Антосенков //Экономист. 2016. - №4.
14. Барановская Н. И. Повышение конкурентоспособности строительной организации на основе развития ее кадрового потенциала: понятие конкуренции и конкурентоспособности строительной организации, кадровый потенциал: понятие, показатели оценки, направления развития, методика планирования. - Кызыл: ТувГУ, 2014. - 127 с.
15. Басовский Л.Е. Экономический анализ (комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): Учеб.пособие / Л.Е. Басовский, А.М. Лунева, А.Л. Басовский.- М.: Инфра - М, 2015.-222 с.
16. Беккер, Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность: пер. с англ. / Брайан И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих. -- Москва [и др.]: Вильямс, 2014. -- 298 с.
17. Булат Р. Е. Правовые нормы и психологическое сопровождение управления персоналом в строительстве / Р. Е. Булат - СПб: Бизнес-пресса, 2013. - 197 с.
18. Волков О.И. Экономика предприятия. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 256 с.
19. Воронов А. Производительность трудовой деятельности и конкурентоспособность: две стороны одной медали // Человек и труд. - 2015. - №12.- С.66-69.
20. Герчикова З. Критерии эффективности диктует бизнес // Управление компанией. - 2016. - №9.- С.48-51.
21. Дерябин В. С. Производительность трудовой деятельности // Вестник Томского гос. ун-та. 2015. № 319. - С.138 - 141.
22. Жарылгасова, Б.Т. Анализ финансовой отчетности [Текст] : учеб.: доп. Мин. обр. РФ / Б.Т. Жарылгасова, А.Е. Суглобов. - М. :КноРус, 2014. - 303 с.
23. Железнова Н.П., Кожокар Л.И., Коханская В.В. Экономика рабочего места: Вопросы и ответы. - Кишинев: Кария Молдовеняскэ. 2013. - 345.с.
24. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием: учеб. пособие / Н.Л. Зайцев. -- 2-е изд., доп. -- Москва: ИНФРА-М, 2015. -- 454 с
25. Игнатовский П. Производительность трудовой деятельности - двигатель развития // Экономист. - 2014. - №11. - С. 3-13.
26. Карибова И. Ш. Повышение квалификации строителей как один из главных рычагов роста производительности труда и качества строительной продукции // Региональные проблемы преобразования экономики. - 2012. - № 2. - С. 293-299.
27. Кардашевский В., Бондаренко А. Повышение производительности: европейский подход // Экономист - 2016 - № 11. С. 35-40.
28. Кузьмичев А.А. Оценка эффективности внутреннего контроля на предприятиях нефтяной промышленности // Вопросы экономики и права. 2015. № 2. - С. 252 -257.
29. Куприянова Т.Управление производительностью: путь к росту. // Человек и труд - 2016 - № 9. -С. 67-69.
30. Лебедева С.Н., Мисникова Л.В. Совершенствование анализа производительности трудовой деятельности кадров торговли потребительской кооперации: Текст лекций для системы повышения квалификации и переподготовки кадров Белкоопсоюза и студентов всех специальностей. - Гомель: ГКИ, 2015. - 36с.
31. Научная организация трудовой деятельности в промышленности/ Пер. с нем. Кругловой В.И. - М.: Прогресс,2011. - 163с.
32. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник. - М.: Финстатинформ, 2016. - 708с.
33. Организация и нормирование трудовой деятельности: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В. В. Адамчука / ВЗФЭИ. - М.: Финстатинформ, 2015. - 301с.
34. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, В.Б. Родионов, М.И. Бухалков. - 3-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 506 с.
35. Пивоваров, К. В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций / К.В. Пивоваров. -- 3-е изд. -- Москва: Дашков и К, 2016. -- 119 с.
36. Производительность трудовой деятельности и стоимость рабочего места // Экономика и учет трудовой деятельности. - 2016. - №1.-С.3-12.
37. Просветов Г.И. Экономический анализ: задачи и решения. Учебно-практическое пособие. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2014. - 640 с.
38. Рофе А. И. Научная организация трудовой деятельности: Учеб.пособие дляэкон.вузов и фак / Рофе Александр Иосифович; Акад.трудовой деятельности и социальных отношений. - М.: Изд-во "МИК", 2014. - 318с.
39. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. - Мн.: Новое знание,

2015. - 704с.

40. Семенов А., Кузнецов С. Факторы производительности трудовой деятельности // Экономист - 2014 - № 4. - С.46-55.
41. Семенов А. Производительность трудовой деятельности и перспективы экономического роста // Экономист - 2015 - № 2.- С.24-34.
42. Симонова М. В. Управление персоналом в организациях строительного комплекса. – Самара: Самарский гос. архитектурно-строит. ун-т, 2011 – 198 с.
43. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2016, - 336 с.
44. Трофимова Л. Экономические показатели, используемые для оценки эффективности деятельности предприятия //Аудитор. - 2016 - № 9.
45. Управление организацией / Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 669 с.
46. Управление производством: Учебник/ Под ред. Н.А. Саломатина. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 468 с.
47. Феклистов И. И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России. – 2011. – Т. 28. – № 2. – С. 104-111.
48. Фильев: В.Управление ростом производительности трудовой деятельности //Экономист - 2015 - № 3. - С. 60-66.
49. Хрипач В.Я. Материальное стимулирование. - Мн.: ООО «Мисанта», 2014. - 115с.
50. Чернобривец А. С. Производительность трудовой деятельности и факторы, ее определяющие // Экономика. Финансы. Управление. - 2014. - № 8. - С. 9-18.
51. Щербаков А. Производительность трудовой деятельности: виды, уровни, измерение // Человек и труд. - 2014. - №9. - С. 83-86.
52. Экономика и статистика фирм: Учебник / В.Е. Адамов, С.Д. Ильенкова, Т.П. Сиротина и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. - 2-е изд. - М.: Финансы и статистика, 2015. - 288с.
53. Экономика предприятия/В.Я.Хрипач, Г.З.Суша, Г.К.Оноприенко; Под ред. В.Я.Хрипача.- М: Новое знание, 2016. - 384с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/12823>