

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/28019>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Экономика

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Теоретические аспекты повышения производительности труда на предприятии 6

1.1 Производительность труда, ее показатели и система измерения. 6

1.2 Методы оценки производительности труда 11

1.3 Приемы и пути повышения производительности труда на предприятии 18

2 Пути повышения производительности труда на предприятии ООО «Фаворит» 27

2.1 Общая характеристика ООО «Фаворит» 27

2.2 Анализ производительности труда на ООО «Фаворит» 33

2.3 Факторы роста производительности труда на предприятии ООО «Фаворит» 38

Глава 3 Совершенствование системы повышения производительности труда на предприятии ООО «Фаворит» 44

3.1 Построение системы измерения производительности труда на предприятии ООО «Фаворит» 44

3.2 Совершенствование системы повышения производительности труда на предприятии ООО «Фаворит» 47

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Производительность труда определяет эффективность общественного производства. Данный показатель оценивает результативность любого труда (физического, умственного), конкретного работника предприятия, коллектива в целом.

Производительность труда — это эффективность, результативность затрат труда, определяемая количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ и услуг.

Основными показателями производительности труда являются:

- выработка на 1 работника;
- дневная выработка;
- часовая выработка.

Повышение эффективности труда является наиболее актуальной проблемой, от которой зависят темпы расширенного воспроизводства любого предприятия, полное удовлетворение потребностей населения в его продукции. Под повышением производительности труда понимается результативное изменение в процессе труда, направленное на сокращение рабочего времени, необходимого для производства данной продукции.

Результативность использования трудовых ресурсов зависит от степени организации производства, форм организации труда, расстановки рабочей силы, распределения рабочего времени, процессов, оплаты труда, монетарного и немонетарного стимулирования работников, уровня профессиональной квалификации кадрового состава.

1 Теоретические аспекты повышения производительности труда на

предприятия

1.1 Производительность труда, ее показатели и система измерения.

Производительность труда характеризуется как один из базовых показателей, отражающих реальную результативность функционирования персонала

4
компании. Являясь относительным показателем, производительность труда позволяет сравнивать эффективность различных групп занятых в производственном процессе и планировать численные значения на последующие периоды.

Производительность труда характеризует результативность трудовых затрат в единицу времени.

Например, показывает сколько продукции произведет рабочий за час. На предприятии производительность определяется через два базовых показателя:

- выработка;
- трудоемкость.

Именно они наиболее целесообразны при оценке степени эффективности трудовых затрат в единицу времени. Повышение производительности приводит к увеличению объемов производства и экономии на заработной плате.

Алгоритм расчета. В сущности, производительность труда отражает отношение объемов произведенной и/или проданной продукции к количеству работников. Показатели числа работников находятся по данным списочной численности.

1.2 Методы оценки производительности труда

Методология и методы измерения производительности труда.

Различные концепции и процедуры измерения производительности могут оказывать существенное влияние на систему показателей, используемых при мониторинге производительности.

Измерение производительности – это отбор физических и временных измерителей для переменных затрат и продукции, а так же конструирование отношения измерителя продукции (услуг) к измерителю затрат. Эти измерители влияют на уровень и динамику отображаемой производительности труда (ПТ) и поэтому могут способствовать или не способствовать повышению эффективности труда.

5

Таким образом, имеется проблема выбора тех или иных измерителей в различных условиях и на разных уровнях предприятия существует. Элементы затрат и продукция должны иметь четко определенные и поддающиеся измерению признаки количества, качества, издержек и цены. Продукция, поставленная потребителям, образует результат производства, который так же выступить в качестве измерителя результативности организационной системы предприятия.

На величину конкретного показателя уровня производительности труда существенное влияние может оказывать изменение ассортимента выпускаемой продукции, продолжительность производственного цикла, легитимность отнесения конкретных затрат к конкретной продукции, методы агрегирования данных, вероятность отсутствия данных, выбор меры производительности и т.д.

Для измерения необходимо иметь информацию о продукции и затратах, а так же иметь возможность ее сопоставления, при этом данные о затратах должны отражать все ресурсы, израсходованные при выпуске данной продукции. Количество собираемой информации определяется диапазоном системы измерения, или периодом, который подлежит анализу (год, квартал, месяц). Другими словами, приступая к проектированию и разработке системы измерения и оценки производительности труда, все эти обстоятельства

необходимо учитывать.

1. Методология измерения производительности

Наиболее разработанными и широко используемыми на практике являются три метода измерения производительности: нормативный метод, многофакторная модель измерения производительности и многокритериальный метод.

Нормативный метод – метод измерения производительности, ориентированный на развитие системы измерения и основанный на активном участии персонала. Этот метод предполагает исчисление набора частных показателей производительности труда на основе групповых процедур их

6 отбора. При его использовании обеспечивается адекватная мотивация, обязательства и ответственность участников группы в вопросах внедрения создаваемой системы измерения производительности труда. Этот метод является децентрализованным, что позволяет добиться положительного отношения работников к процессам измерения, оценки, контроля и повышения производительности труда.

В зависимости от конкретной методики структуризации группового процесса, нормативный метод может применяться в диапазоне организационных уровней от рабочей бригады до предприятия в целом. Техника метода номинальной группы (МНГ) является синтезом таких форм группового обсуждения, как групповое интервью, мозговой штурм и групповая дискуссия. Цель метода – сбор информации и ее оценка, поиск возможных решений и принятие общего группового решения.

На следующих этапах происходит анализ полученных измерителей, рассматриваются возможности их включения в общую информационную систему.

Многофакторная модель измерения. Данная модель не рассчитана на участие персонала предприятия – она базируется преимущественно на отчетных данных. Процедура работ направлена «сверху вниз» и более последовательно опирается на определение производительности, используя при этом только коэффициенты и индексы для измерения производительности.

В общем виде эта модель известна как взвешенная по ценам, агрегированная многофакторная модель измерения производительности. Основным смыслом модели – измерение совокупной или многофакторной производительности труда, т.е. соотношение продукции со всеми или большинством видов затрат на ее производство с использованием денежной формы агрегирования на базе постоянных цен.

1.3 Приемы и пути повышения производительности труда на предприятии

7

Способы повышения производительности труда можно условно разделить на экономические и управленческие. Экономический инструментарий направлен на модернизацию производства, оптимизацию производственных процессов, снижение затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции и (или) выпуска дополнительного количества произведенной продукции в единицу времени и т. п.

Управленческие инструменты нацелены, прежде всего, на повышение вовлеченности персонала, ориентацию сотрудников на эффективную и продуктивную работу. Одним из значимых факторов, влияющих на повышение уровня вовлеченности сотрудников, является эффективно функционирующая система вознаграждений.

Рассмотрим модель мотивации, состоящую из двух основных групп факторов – работающих на удержание сотрудников и воздействующих на их вовлечение в рабочий процесс.

К первым относятся комфортные условия труда (свет, вода, чистое

помещение и проч.), безопасность рабочего места (это особенно важно на производственной площадке), величина заработной платы и проч. Эти факторы обеспечивают чувство стабильности и защищенности у сотрудников.

На вовлечение работают такие факторы, как возможность профессионального и карьерного роста, приобретение новых знаний и навыков, получение признания и т. п. Они создают драйв, стремление к лучшему результату и повышению эффективности.

Данные группы факторов в разной степени влияют на сотрудников всех уровней. Как правило, от специалистов и руководителей мы в первую очередь ждем мотивации на достижение. На рядовых позициях персонал больше тяготеет к стабильности, которая является, по сути, залогом его комфортного существования на работе.

Акцент на факторах, создающих стабильность, повышает уверенность сотрудников в завтрашнем дне и снижает текучесть персонала. В компании с

8 такими условиями труда люди остаются работать многие годы, в подобных организациях нет проблем с передачей знаний от опытных специалистов. Рабочим в принципе не свойственна ориентация на частые изменения, они готовы трудиться на предприятии в течение многих лет, если уверены в работодателе и чувствуют защищенность.

Рассмотрим пример из практики. Менеджмент производственной компании решил внедрить новую систему мотивации рабочих. Новая модель предполагала установление связи между вознаграждением и результатами деятельности сотрудников, что привело к увеличению объема работы. В результате рабочие отказывались от возможности влиять на размер своей заработной платы и уходили на заведомо меньшие деньги в другие компании. Данная организация столкнулась с тем, что, попытавшись решить задачу увеличения эффективности, недостаточно продуманно подошла к этому вопросу и потерпела крах. Руководство этого предприятия своими действиями поставило под угрозу ощущение стабильности у сотрудников, увеличило текучесть персонала, что поставило компанию в ситуацию дефицита кадров.

Борьба с абсентеизмом. Таким образом, возникает следующий вопрос: как в ситуации общей ориентации на повышение производительности труда повлиять на мотивацию рабочего персонала, повысить эффективность деятельности организации и при этом удержать сотрудников?

Решением может стать построение эффективной системы вознаграждения, сохраняющей для сотрудников ощущение стабильности, с одной стороны, и стимулирующей их на более интенсивную работу – с другой.

Рассмотрим пример из практики. Клиент обратился к нам для поиска наиболее эффективных и быстрых решений в области повышения производительности труда. Компания является частью глобальной структуры, представленной в различных странах мира от Америки до Азии.

9
2 Пути повышения производительности труда на предприятии ООО «Фаворит»

«Фаворит»
2.1 Общая характеристика ООО «Фаворит»
ООО «Фаворит» - транспортная компания.

Виды деятельности:

1. Грузоперевозки транспортная компания
2. Грузоперевозки в Казани
3. Офисный переезд
4. Компания грузоперевозок
5. Рассчитать перевозку

6. Служба переезда
7. Попутные перевозки
8. Перевозка рефрижераторами
9. Компания грузчиков
10. Рефрижераторные перевозки
11. Перевозка грузов по области
12. Перевозка мебели недорого
13. Перевозки по области дешево
14. Перевозки грузовым транспортом
15. Перевозка личных вещей
16. Компания грузовые перевозки
17. Транспортировка
18. Манипулятор дешево
19. Транспортировка грузов
20. Перевозчики перевозка грузов
21. Перевезти по области
22. Транспортно-логистические услуги
23. Аренда Газели с водителем
24. Перевозка тонарами

10
25. Услуги Газели

26. Перевозка тралом

27. Перевозки по городу

28. Транспортировка техники

Компания занимается организацией перевозки товаров авто- и авиатранспортом.

Развитая филиальная сеть. Филиалы открыты более чем в 20 городах. Благодаря наличию в каждом из них своего отдела продаж, службы адресной доставки, бухгалтерии и call-центра клиентам предоставляется полный пакет услуг грузоперевозок по России, по территории Казахстана и из Китая. Круглосуточный спутниковый мониторинг грузоперевозок. Грузоперевозки, которые организует транспортная компания по Москве и территории всей России, отличаются четкой системой контроля и возможностью отследить каждое транспортное средство в любой точке страны и на любом этапе перевозки. Так обеспечивается сохранность грузов в процессе их грузовой перевозки.

Минимальные сроки перевозки грузов. Благодаря тщательно продуманным логистическим схемам специалисты Компании перевозят грузы в кратчайшие сроки. Сроки перевозки грузов автотранспортом зависят от расстояния между филиалом отправки груза и пунктом назначения груза, но благодаря правильно выстроенным и отработанным маршрутам, время доставки минимально. Грузоперевозки авиатранспортом занимают ориентировочно 1-3 рабочих дня.

Оптимальная ценовая политика обеспечивается за счет гибкой системы тарифов на доставку грузов. Стоимость грузовых перевозок варьируется в зависимости от веса товара, его габаритов, а также от пунктов отправления и получения в России или в республике Казахстан.

2.2 Анализ производительности труда на ООО «Фаворит»

11

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами и их использование характеризуется численностью персонала, его составом по группам и профессиям, разрядам, квалификации, стажу работы, использованием рабочего времени по числу отработанных дней и часов, потерей рабочего времени по различным причинам. По всем категориям работников рассматривают отклонение от плановой численности, а также от численности

прошлого года (запланированное отклонение численности и фактическое). Указанные данные сопоставляют по 43 категориям производственного и непроизводственного персонала. При анализе не следует упускать из виду, что количественное соответствие общей численности рабочих по плану еще не говорит о том, что потребность в рабочей силе в анализируемом периоде была полностью удовлетворена. Нужно, чтобы распределение рабочих по профессиям и квалификации также соответствовало плановым потребностям предприятия. Может оказаться, что общее количество рабочих соответствует плану, но по одним профессиям и квалификации имеется излишек рабочей силы, а по другим – недостаток.

Поэтому не только исчисляют процент укомплектованности (процент выполнения плана по численности персонала) по каждой группе работников, но и влияют причины отклонений от плановой численности по отдельным службам и цехам. В процессе анализа следует выяснить, как изменилось в результате всевозможных отклонений соотношение между численностью основных рабочих и прочего персонала. С этой целью определяют процентное отношение численности водителей и ремонтных рабочих к общему числу работающих по плану и фактически. Чем выше удельный вес основных рабочих в общей численности персонала, тем эффективнее используются трудовые ресурсы предприятия.

Анализируя обеспеченность предприятия рабочей силой, следует помнить:
- перевыполнение плана по перевозкам или плана по ремонту и техническому обслуживанию подвижного состава должно быть достигнуто за счет

12
повышения производительности труда, а не за счет увеличения количества водителей и ремонтных рабочих против утвержденного планом;

- не все категории работников одинаково связаны с ходом выполнения производственной программы. Поэтому сокращение лишней численности занятых управлением и обслуживанием производства позволяет снизить себестоимость продукции;

- правильное соотношение численности основных и вспомогательных рабочих имеет важное значение, так как может оказаться, что эффект, получаемый от роста производительности труда производственных рабочих, в значительной степени поглощается затратами ручного труда на вспомогательных работах.

В таких случаях необходимо обратить особое внимание на механизацию вспомогательных работ; Если процент укомплектованности по водителям или ремонтным рабочим составляет 100% или выше (абсолютное отклонение равно нулю или имеет знак «+»), то это говорит о полной обеспеченности предприятия рабочей силой независимо от степени выполнения плана по перевозкам или ремонту и техническому обслуживанию подвижного состава.

2.3 Факторы роста производительности труда на предприятии ООО "Фаворит"

Среди факторов, влияющих на уровень себестоимости перевозок, важнейшее место занимает использование фонда заработной платы. Поэтому изучению последнего уделяют особое внимание. Анализ использования фонда заработной платы целесообразно проводить в такой последовательности:

- исчисляют относительные и допустимые отклонения по фонду заработной платы;

- рассчитывают влияние на расход фонда заработной платы изменения численности персонала и средней заработной платы;

- изучают и сопоставляют темпы роста производительности труда и средней заработной платы под влиянием роста производительности труда.

13

Плановый фонд заработной платы определяется как произведение общей

суммы доходов от всех видов деятельности на утвержденный на данный год пятилетний норматив заработной платы на 1 руб. доходов.

Глава 3 Совершенствование системы повышения производительности труда на предприятии ООО "Фаворит"

3.1 Построение системы измерения производительности труда на предприятии ООО "Фаворит"

Систематизация факторов роста производительности труда необходима для:

- анализа составляющих общего прироста производительности труда;
- для проведения факторного анализа производительности труда.

Отметим, что воздействие разных факторов на выработку неодинаково: одни факторы дают устойчивый прирост и обладают существенным влиянием (их называют приоритетными), воздействие других - временно, незначительно.

Кроме того, различные факторы требуют различных условий и затрат на приведение их в действие, поэтому для предприятий важно, за счет чего произойдет ускорение роста производительности труда. Таким образом, существует объективная необходимость расстановки приоритетов при выборе факторов роста производительности труда.

Классификация факторов является достаточно сложной задачей, так как их многочисленность и тесная взаимосвязь затрудняет определение границ и результатов действия каждого из них. Преимущество должны иметь факторы, обеспечивающие:

- выигрыш времени;
- более высокий уровень и темпы роста производительности труда;
- экономическую эффективность, то есть доходы от внедрения мероприятий должны превышать (причем, существенно) затраты на их внедрение.

Важной проблемой становится процесс обеспечения однонаправленности, взаимной согласованности во влиянии различных факторов. Это необходимо

14
для того, чтобы предлагаемый набор факторов превратился в эффективно действующую систему.

Только в этом случае можно говорить об обеспечении внутреннего единства и согласованности в принятии хозяйственных решений, касающихся вопросов увеличения производительности труда. Значение классификации заключается в том, что она позволяет раскрыть природу производительности труда, определить соотношения между факторами; выявить специфические особенности в действии отдельных факторов. Классификация важна и потому, что она позволяет перейти от простой регистрации изменений в производительности труда к активному выявлению причин, обусловивших эти изменения.

Рассмотрим существующие классификации факторов роста производительности труда. По характеру воздействия на динамику производительности труда все факторы подразделяются на две группы: - факторы, повышающие производительность труда (внедрение достижений научно-технического прогресса, улучшение организации труда); - факторы, приводящие к снижению производительности труда (неблагоприятные условия труда, плохая организация труда, несовершенство хозяйственного механизма).

3.2 Совершенствование системы повышения производительности труда на предприятии ООО "Фаворит"

Материальное стимулирование - один из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности. Однако учитывать его необходимо осторожно, т. к. этот стимул, хоть и является очевидным, но, как показывает опыт, «срабатывает» далеко не всегда. Например, молодые работники, не имеющие своей семьи и профессионально не определившиеся, могут больше высокого заработка ценить возможность иметь свободное время; пожилые

ориентированы на улучшение условий труда, снижение его напряженности даже в ущерб заработку.

15

Социальная значимость труда - понимание общественной полезности выполняемой работы. Как относится к работнику руководитель, замечают ли его вклад в общее дело коллеги, ценят ли в организации добросовестный труд? Положительные ответы на эти вопросы являются основой социальной справедливости в коллективе.

Западные психологи и социологи предлагают несколько иную систему факторов, определяющих чувство удовлетворенности работой и мотивацию персонала.

Очень важно различать сами понятия стимулирования и мотивации.

Работодатель, выплачивая сотруднику заработную плату, стимулирует работника к труду. Это может быть выражено не только в денежной форме, но и в натуральной. Мотивация же направлена на себя и других коллег с целью достижения личных целей и/или целей организации.

Таким образом, внутреннее побуждение сотрудника к работе и его психологический настрой также немаловажно влияет на повышение производительности труда предприятия. В начале статьи широко раскрывается тема о психологическом расположении человека к работе.

Далее мы раскроем возможности применения систем материального стимулирования труда сотрудников.

Материальное стимулирование персонала — одна из самых увлекательных областей в управлении человеческими ресурсами. В ней есть все черты хорошей азартной игры: понимание психологии людей, точный расчёт и, разумеется, деньги. Большие деньги, потому что от того, насколько удачно организовано материальное стимулирование работников, во многом зависит финансовый успех всей компании.

Материальное стимулирование как система. Система — это нечто, состоящее из взаимосвязанных частей. Для системы материального стимулирования важно связать друг с другом три вещи:

- цели компании или подразделения, выраженные в плановых показателях;

16

- правильное трудовое поведение сотрудника — оптимальный с точки зрения компании путь достижения целей;

- индивидуальные особенности каждого конкретного сотрудника, то есть его мотивационный тип .

Связывает всё в системе материального стимулирования набор правил, по которым рассчитывается сумма вознаграждения сотрудника — его заработная плата.

Зарплата (ЗП) может состоять из нескольких частей. Единого общепринятого стандарта на названия не существует, поэтому каждый именуется как вздумается, что порождает жуткую путаницу в работе над системами материального стимулирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Производительность труда - это критерий эффективности и продуктивности труда работников на предприятии. Виды производительности:

- фактическая - это соотношение фактического объема произведенной продукции и понесенных трудозатрат;

- наличная - указывает на возможный объем выпуска продукции при недопущении простоев производства, ожиданий и пр.;

- потенциальная - прогнозный объем производства при удалении из рабочего процесса прочих факторов потерь, обновлении оборудования и улучшении используемых материалов.

Эффективность заключается в том, что в процессе труда работник достигает

больших результатов при наименьших затратах. Чтобы влиять на эффективность труда сотрудников, всего лишь следует строго соблюдать 3 аспекта (в комплексе):

- измерять степень эффективности – иными словами, проводить оценку работы персонала, чтобы понять, куда двигаться, важно знать отправную точку.

17

- обеспечить возможность для профессионального роста и развития работников на основе проведенной оценки.

- стимулировать материально наиболее эффективных сотрудников.

Чтобы грамотно управлять эффективностью труда в организации, следует научиться проводить ее оценку и измерение. Можно обозначить 7 различных критериев результативности системы организации производства:

Действенность – показывает насколько предприятие продвинулось в достижении поставленных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асадов А.Н. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 212 с.
 2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. — 13-е изд., перераб. и доп. — М.: Академия, 2015. — 320 с.
 3. Белкин В.Д. Избранные труды в 3 томах. Том 2. Параллельный рубль и системная сбалансированность экономики. Центральный эконом.-математич. ин-т РАН. — М. : ЦЭМИ РАН, 2015. — 616 с.
 4. Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) 2011 №04. Серия Социально-экономические науки. - Новочеркасск, 2011. - 314 с.
 5. Гедранович В.В. (ред.) Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы 2014. Материалы XVII Международной научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов, г. Минск, 16 мая 2014 г. / Минский университет управления; под ред. канд. пед. наук В.В. Гедранович. - Минск : Изд-во МИУ, 2014. - 198 с.
 6. Грибов В.Д., Грузинов В.П., Кузьменко В.А. Экономика организации (предприятия). Учебник. — 9-е изд., перераб. — М.: Кнорус, 2015. — 408 с.
- 18
7. Известия Тульского государственного университета 2013 Экономические и юридические науки Выпуск 5 Часть I. - Тула: Издательство ТулГУ. — 348 с.
 8. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. Конспект статьи в журнале: Вопросы экономики, 2014, №03 - М.: Издательство НП «Редакция журнала «Вопросы экономики», 2014. - 21 с.
 9. Киселева М.В. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие под ред. В.И. Долгого. — Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2014. – 96 с.
 10. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.
 11. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. - 2009. - № 10. - С. 22–24.
 12. Котерова Н.П. Экономика организации. Учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. — 8-е изд., стер. — М.: Академия, 2015. — 288 с.
 13. Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. Практика системного анализа проблемы повышения производительности труда. Опубликовано в журнале Экономический анализ - теория и практика. - 2011. - №1. - С. 17-24

14. Лавров В.Н., Стожко К.П., Стожко Д.К. Конкуренция и труд. Теоретико-методологические и социально-экономические аспекты / под ред. М.В.Федорова. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2011. С. 268.
15. Макарова В.А. Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия. Диссертация на соискание ученой степени к.э.н.: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством. — Челябинский государственный университет. — Челябинск, 2014. — 127 с.
16. Мангилева Ж.А., Депутатова Л.Н. Двойственность мотивации интеллектуального труда работников // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социальноэкономические науки. - 2016. - № 2. - С. 214.
17. Погонев С.В., Бочарова И.Ю. Разработка модели эффективного развития предприятий. //Интеграл. - 2012. - № 4.- С. 91.
18. Поносова Е.В. (ред.) Человек. Общество. Экономика: проблемы и перспективы взаимодействия 2012. VI ежегодная всероссийская научнопрактическая конференция студентов. 19 апреля 2012 г. / Под ред. Е.В. цензура – Пермь: АНО ВПО «Пермский институт экономики и финансов», 2012. - 556 с.
19. Пунгина В.С. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – Сыктывкар: СЛИ, 2013. – 120 с.
20. Рыманов А.Ю., Винокуров Г.З. Устойчивое экономическое развитие предприятий. //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 3 (39). С. 39.
21. Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава Государственного университета морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова. 2017.
22. Сборник научных статей. — СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2017. — 468 с.
23. Смирнов С.Л. Практические методы повышения производительности труда. С чего начать? - СПб.: Национальный центр производительности, 2012. — 42 с.
24. Стрекозова Е.В. Макроэкономические факторы роста производительности труда //Российское предпринимательство. - 2011.- № 7. (188). - С. 75-80.
25. Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева 2014 №05 (107). Научно-технический журнал. — Нижний Новгород: НГТУ им. Р.Е. Алексеева, 2014. — 461 с.
26. Тхакахова Б.О., Дзанагова Т.Я. ВЛИЯНИЕ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. V междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5.
27. Шубина Н.А., Станис Д.В. МАТЕРИАЛЬНОЕ И НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОПЫТ И ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23).
28. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда. Учебник. — М.: Магистр; Инфра-М, 2017. — 400 с.
29. Материальное стимулирование персонала компании. - <https://zhazhda.biz/base/materialnoe-stimulirovanie-personala>
30. Методы измерения производительности труда. - <http://ppt.tatarstan.ru/metod-i-priem-dla-upravlenia-1.htm>
31. Основные показатели и формула для расчета производительности

труда. - <http://delatdelo.com/spravochnik/osnovy-biznesa/proizvoditelnost/trudaformula-rascheta.html>

32. Способы повышения производительности труда. -

<https://delovoymir.biz/sposoby-povysheniya-proizvoditelnosti-truda.html>

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/28019>