

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/doklad/93927>

Тип работы: Доклад

Предмет: Оценка персонала

Введение 2

Оценка труда на предприятии и ее связь с мотивацией труда 4

Заключение 14

Список использованных источников 16

Введение

Любое предприятие различается определенной степенью производительности труда, которая способна расти или падать в связи с различными факторами. Формирование предприятия не

возможно без участия непрерывного повышения производительности труда, показатель которой считается обобщающим показателем деятельности хозяйствующих субъектов, чем данный показатель выше, тем лучше для предприятия. В таком случае, обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда.

Он обладает существенной значимостью, как фактор сокращения издержек и приобретение прибыли, потребной с целью формирования производства.

Из данного следует, что увеличение производительности труда, способна сказаться на выручке от реализации продукции, таким образом, в случае если сотрудники станут трудиться успешнее, то производство продукции возрастет и соответственно прибыль также повысится. Безусловно, увеличиваются и индивидуальные доходы предпринимателя.

Наравне с этим, рост производительности считается основой повышения заработной платы и прибыли сотрудников; только лишь при данном обстоятельстве они могут расти без роста издержек на единицу продукции.

Необходимо выделить, что большой уровень заработной платы, возможность обеспечить сотрудникам вспомогательные общественные льготы и выплаты с доходов, делает предпринимателя наиболее конкурентоспособным как потребителя на рынке труда: он способен заинтересовать и удержать квалифицированный кадровый состав, осуществить их качественный подбор, обеспечить тем самым базу с целью дальнейшего формирования компании.

Конечно же, если происходит падение темпов роста производительности и это негативно влияет на все стороны производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Помимо всего остального, повышение производительности труда немаловажно и на макроуровне, как основной фактор экономического роста и увеличения уровня жизни населения. Но порой увеличение производительности труда оценивают как фактор, отрицательно оказывающий большое влияние на занятость населения, ясно, что для выпуска точно такого же объема продукции понадобится меньшее количество сотрудников.

Мотивация сотрудников оказывает непосредственное влияние на повышение производительности труда.

Целью исследования является оценка труда на предприятии и ее связь с мотивацией труда.

4

Оценка труда на предприятии и ее связь с мотивацией труда

Производительность труда считается одним из основных показателей эффективности общественного производства. Использование данного показателя дает возможность оценить эффективность труда, как отдельного сотрудника, так и всего коллектива.

Производительность труда – это показатель выявляет несколько экономических показателей, это динамический показатель экономического роста, конкурентоспособности и уровня жизни в экономике. Он является мерой производительности труда (и все, что эта мера учитывает), которая помогает объяснить основные экономические составляющие, которые необходимы как для экономического роста и социального развития.

При исследовании вопроса относительно экономического содержания производительности труда

необходимо отталкиваться от того, что труд, расходуемый на производство продукта, состоит из «живого» труда, расходуемого в данный период в процессе изготовления продукта, и прошлого труда, осуществленного в ранее созданной продукции, применяемый с целью изготовления новой.

Функция «живого» труда представляет собой не только формирование новой цены, но и перенесение рабочего времени, материального в существенных составляющих производства, на вторично созданный продукт. По этой причине производительная сила «живого» труда характеризуется его возможностью формировать новые потребительные стоимости. Абсолютная тенденция увеличения производительности труда выражается в том, что часть живого труда в продукте снижается, а часть овеществленного труда увеличивается, однако, общая сумма труда, содержащаяся в единице продукции, уменьшается. В этом заключается сущность повышения производительности труда.

Компании разной формы собственности пренебрегают главным правилом рынка: вероятность их преуспевания обуславливается наиболее низкими расходами на производства продукции с отношением ее стоимости. Таким образом, чтобы повысить реализацию и доходы нужно снизить

себестоимость и цену, а следовательно – жесткое внутрипроизводственное планирование на основе технико – экономических норм и нормативов.

При этом необходимое планирование и координация масштабов, интенсивной занятости, структуры кадров, продукции и рынка сбыта, которые считаются важными элементами управления производительности труда. Одной из ключевых проблем современного кризисного состояния страны является резкое снижение производительности труда.

Как известно, динамика производительности труда, рассчитывается изменением двух образующих ее компонентов – объемом производства и численностью промышленно – производственного персонала.

В свою очередь, любой из этих компонентов рассчитывается взаимодействием целой категорией факторов, функционирующих, в разных направлениях. Увеличение производительности труда в каждой системе может осуществляться разными способами и под влиянием разных факторов. Она способна повышаться, в случае если прослеживается одна из последующих ситуаций:

- объем продукта увеличивается намного быстрее, нежели чем затраты;
- объем продукта увеличивается, а затраты понижаются;
- объем продукта увеличивается при стабильных затратах;
- объем продукта остается неизменным, тогда как затраты понижаются;
- объем продукта уменьшается медленнее, чем затраты.

Увеличение производительности труда не может быть безграничным. Экономически рациональные границы роста производительности труда диктуются обстоятельством повышения массы потребительских цен и роста качества продукта.

Желание к безграничному увеличению производительности труда за счет количества трудящихся способна послужить причиной к уменьшению объема и качества изготавливаемой продукции.

Главным источником удовлетворения нужд трудящихся считается плата за труд, благодаря правильной организации, она способствует привлечению людей в производство, становится важным орудием материального стимулирования постоянного роста производства, увеличения его производительности.

Повышение производительности труда связано с изменением расходов на производительность, поэтому нужно управлять этими процессами, их планирование и координирование.

В концепции управления производительностью должны гармонизировать две тенденции:

- мотивирование в процессе производительности труда;
- предоставление условий ее роста.

Управление производительностью предполагает непростую и многогранную задачу, которая требует комплексного и рационального подхода для ее решения с применением конкретных способов и принципов. Большое количество книг и исследований, приготовленных на базе рассмотренного

2. Андрианова Н. В., Назмеева, О. А. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. - 2018. - №12. - С. 379-380.
3. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - 2017. - № 4. - С. 59-63.
4. Борзова Е.А. Актуальные проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия / Е.А. Борзова // Символ науки. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 56-59.
5. Воронин С.И., Пестов, В.Ю. Организационные аспекты повышения производительности труда в условиях инновационной экономики / С.И. Воронин, В.Ю. Пестов // Экономинфо. - 2017. - № 1-2. - С. 28-31.
6. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой - М.: ИНФРА-М, 2018. - 507 с.
7. Головенько Р.С. Влияние мотивации на производительность труда рабочих / Р.С. Головенько // Дельта науки. - 2017. - № 2. - С. 14-17.
8. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРАМ, 2015. - 352 с.
9. Заборина Е.В., Гурьева Т.С. Возможности управления производительностью труда / Е.В. Заборина, Т.С. Гурьева / Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. - № 1 (20). - С. 139-141.
10. Закирьянова Л.Р., Куликова Е.С. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. - 2017. - № 4.3. - С. 18.
11. Кибанов Л.Я., Митрофанова, Е.Л., Эсаулова, И.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 427 с.

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/doklad/93927>